

ZHEJIANGRENSHE

浙江 人社

修远路上：愿得展功勤 独物之教风

——记浙江省“万人计划”青年拔尖人才 郑春燕

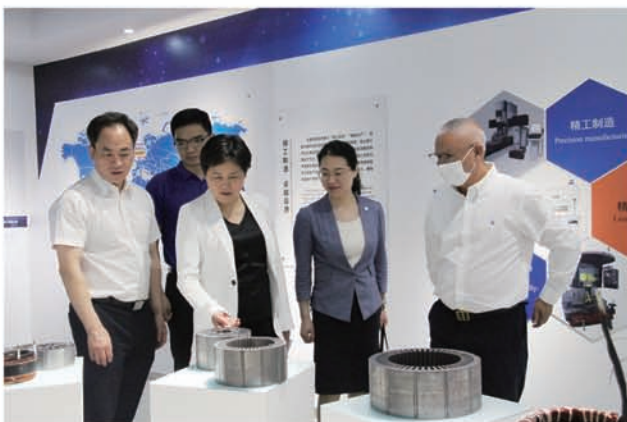
精准聚焦靶向发力 推进人社集成改革



2020

第6期

省人力社保厅鲁俊厅长赴台州开展“三服务”活动



5月12日至13日,省委组织部副部长,省人力社保厅党组书记、厅长鲁俊带队赴台州开展“三服务”活动,了解并帮助解决企业疫情防控期间复工复产存在的困难和问题。

在浙江海正药业股份有限公司调研时,鲁俊厅长听取了企业发展和用工情况介绍,充分肯定了企业在打赢疫情防控阻击战和稳定就业中作出的贡献,鼓励企业加强国际合作和科研投入,不断提升产品竞争力,吸纳更多人员就业。

在长鹰信质科技股份有限公司,鲁俊厅长对企业先进的管理理念、科技创新的成果、稳岗稳员工的举措给予充分肯定,鼓励企业提升创新力,抢抓市场机遇,化危为机,实现跨越式发展。

在浙江星星冷链集成股份有限公司,鲁俊厅长听取了疫情对企业外贸出口的影响和企业4月份的用工变化情况,对企业的多元经营、逆势发展予以充分肯定,并鼓励企业强化前瞻意识,通过抢订单、拓市场等措施,实现企业高质量发展。

期间,鲁俊厅长还听取了台州市人社系统支持企业发展工作情况汇报,对台州市助力企业复工复产取得的成效给予充分肯定,并要求台州人社部门要继续保持奋勇争先的良好工作态势,乘势而上,出好真招,以超常规举措推进人社系统各项工作,为全省建设“重要窗口”、助力“两战赢”贡献人社力量。

(台州市人力社保局 摄影报道)

省人力社保厅刘国富副厅长赴湖州南浔开展专题调研活动



5月26日,省人力社保厅党组副书记、副厅长刘国富一行到湖州市南浔区就新时代工匠培育工程开展专题调研活动。

刘国富副厅长一行实地考察了怡达快速电梯有限公司电梯博物馆和电梯部件生产车间,召开了森赫电梯、伟康电机、亨通光网、久盛地板、富钢金属等“三电一板”企业参加的技能人才培养工作座谈会,听取了南浔区加强技能人才队伍建设促进块状经济特色产业发展的情况汇报。

刘国富副厅长对南浔区充分契合块状经济发展需求,培育选树新时代南浔工匠的做法予以肯定。他指出,南浔区要继续推进新时代南浔工匠培育选树工作,为全省实施新时代工匠培育工程积累经验,还要在引进技院校、职业技能培训机构和做强做大实训实践基地上下功夫,努力为高质量赶超发展注入人才活力和动力。

(湖州市南浔区人力社保局 摄影报道)



省人社厅陈中副厅长赴云和开展结对帮扶调研



5月28日,省人社厅副厅长陈中一行赴云和县安溪乡开展结对帮扶调研。

陈中副厅长一行首先走访慰问了安溪乡安溪村特困户,详细了解困难户情况,并为他们送上温暖和关怀。调研组还实地走访了安溪乡茶山水电站、后塘农旅融合等项目,了解项目开展和规划建设情况。

随后,陈中副厅长召开结对帮扶座谈会,听取安溪乡扶贫工作开展情况汇报。他强调,做好结对扶贫工作,一是要摸清底数,开展有针对性地帮扶;二是要充分发挥地方优势,整合各类资源;三是要在帮扶中处理好当前与长远、帮扶单位与帮扶对象、政府与市场三对关系。

(云和县人力社保局 摄影报道)



P4 《精准聚焦靶向发力 推进人社集成改革》

5月12日上午,省委全面深化改革委员会召开第九次会议。省委书记车俊在会上强调,各地各部门要深入学习贯彻习近平总书记在浙江考察时的重要讲话精神,扛起改革担当、勇立改革潮头,坚持以“最多跑一次”改革为牵引,以数字化变革为动力,深入推进重要领域和关键环节改革,加快取得更多实质性、突破性、系统性成果,努力让改革成为“重要窗口”的最鲜明标识。近年来,全省人社系统坚持以“最多跑一次”改革为引领,精准聚焦靶向发力,推进人社集成改革,努力为省域治理现代化贡献人社力量。



P14~15 浙江人社强服务,“重要窗口”展风采

练兵比武强技能,人社服务树新风。为深入贯彻落实习近平总书记浙江考察时的重要讲话精神,不断夯实人社行风建设,提升窗口服务质量,4月下旬以来,浙江人社系统以“重要窗口”的政治担当,高标准全面启动以“浙江人社强服务,‘重要窗口’展风采”为主题的全省系统窗口单位技能练兵比武活动。丽水市开设“钉钉云课堂”将练兵比武摆上“云端”“钉”到实处,绍兴市以月度绩效考核激励系统“练兵比武”顺利开展,婺城区“比学赶超”推进业务技能练兵比武活动……依托人社部在线学习平台,全省人社系统持续开展“日日学”“周周练”“月月比”线上学习和线下练兵活动。

P26~30 就业创业

就业关乎百姓生活、社会稳定,是保持经济社会平稳运转的“压舱石”。无论是“六稳”还是“六保”,稳就业、保就业都是当前工作第一要务。浙江各级人社部门积极响应省委、省政府“两手硬、两战赢”的号召,出政策、创举措、优服务、强保障,金华市开展职业技能培训专项行动助力外贸企业稳员工强技能,泰顺县“就业管家”改变就业创业服务模式,义乌市带薪“充电”培训送上稳岗减负“大礼包”,象山县“广招普惠重保障”诚邀“城市合伙人”……一系列助企便民的实招硬招按下了浙江就业、创业、兴业的“快进键”。

目录

Contents

《浙江人社》

主办：浙江省人力资源和社会保障厅

编辑委员会

主 任 鲁 俊

副主任

刘国富 陈 中

金林贵 葛平安

委 员(以姓氏笔画为序)

王 树 厉 进 叶茂东

叶照标 边 强 邢金昌

朱树民 吴守成 余龙华

陈 瑜 陈丹青 陈芬芬

陈荣华 季朝锋 郑益群

项 薇 柯婉瑛 胡瑞平

俞 韵 施 科 徐 忠

徐顺聪 黄奇凡 黄国梁

程 爽 傅鸿翔 褚惠斌

颜忠勇 潘伟梁

主 编 陈丹青

副 主 编 蒋思轶 童伟宏

(以下以姓氏笔画为序)

责任编辑 王坚勇 孙 凌

金朵凤 莫平茜

高 捷 韩晓枫

楼春燕

【本刊特稿】

04 精准聚焦靶向发力 推进人社集成改革 / 鲁 俊

【专家观点】

06 “共享员工”之适度提倡及其法治保障

【局长论坛】

09 人社系统人才工作提档升级的几点思考 / 黄奇凡

12 关于丽水市莲都区人力资源工作的思考 / 梁永光

【奋斗新时代】

14 浙江人社系统以“重要窗口”的政治担当高标准全面启动练兵比武活动

15 丽水市开设“钉钉云课堂”将练兵比武摆上“云端”“钉”到实处

婺城区“比学赶超”推进业务技能练兵比武活动

绍兴市以月度绩效考核激励系统“练兵比武”顺利开展

【理论与探索】

16 从“制造业”走向“服务业”

——省直统发工资业务数字化转型之路 / 陈 源

18 关于工伤预防常态化体系建设的几点思考 / 汪

【人才强省】

20 鄞州：博士后工作助力优势制造业企业提档腾飞

/ 胡冬平等

【人社三服务】

22 东阳：助企业稳就业 保用工促发展 / 卢纯信等

24 德清县“三个三”助力外贸企业共渡难关 / 杨 升

【就业创业】

26 金华市开展职业技能培训专项行动助力外贸企业稳员工强技能 / 金华市人力资源和社会保障局

27 泰顺县“就业管家”改变就业创业服务模式 / 谢龙剑

29 义乌市带薪“充电”培训送上稳岗减负“大礼包”

/ 王姝岩等

30 象山县“广招普惠重保障”诚迎“城市合伙人” / 李 莉

【信息集锦】

- 32 我省有序恢复职业技能线下培训和技能人才评价活动·龙游县以创建技能大师工作室为抓手打造特色产业“工匠摇篮”
- 33 绍兴市实行公共服务效能量化考核·衢州市探索推行“共享用工”助力企业合作稳就业
- 34 浦江县“直播带货·助力发展”系列培训为发展蓄势赋能·长兴县百日线上培训助力技能提升
- 35 杭州市富阳区多措并举促进高校毕业生就业·嘉兴市农民工“云”上权益宣传正式启动

【浙江英才】

- 36 修远路上:愿得展功勤 独物之教风
——记浙江省“万人计划”青年拔尖人才郑春燕

【技展宏图】

- 38 吕义聪:零件堆中走出的技术达人
吴建国:列岛上的渔技明星
徐建雄:30年镌刻一个“工”字

【劳动关系】

- 40 海盐县“三心工程”全力保障疫情期间劳动关系稳定
/ 储妙华

【经验交流】

- 42 为民生加码 为幸福加速
/ 绍兴市柯桥区人力资源和社会保障局
- 44 桐庐:完善企退管理社会化 推动县域治理现代化
/ 徐盛等

【学习园地】

- 46 业务技能比武,看看你能答对多少(三)



封面人物:浙江省“万人计划”青年拔尖人才 郑春燕



浙江省人力资源和社会保障厅官方微信

地址: 杭州市西湖区古翠路50号
浙江人力社保大楼8楼
邮编: 310013
电话: 87651299 87651295
传真: 87651293
网址: www.zjhrss.gov.cn
电子邮箱: zjrlsb@163.com

印刷单位: 杭州供销印刷有限公司
准印证号: (浙内)准字第0088号

内部资料 免费交流

精准聚焦靶向发力 推进人社集成改革

■ 文省委组织部副部长,省人力资源和社会保障厅党组书记、厅长鲁俊

5月12日上午,省委全面深化改革委员会召开第九次会议。省委书记车俊在会上强调,各地各部门要深入学习贯彻习近平总书记在浙江考察时的重要讲话精神,扛起改革担当、勇立改革潮头,坚持以“最多跑一次”改革为牵引,以数字化变革为动力,深入推进重要领域和关键环节改革,加快取得更多实质性、突破性、系统性成果,努力让改革成为“重要窗口”的最鲜明标识。近年来,全省人社系统坚持以“最多跑一次”改革为引领,精准聚焦靶向发力,推进人社集成改革,努力为省域治理现代化贡献人社力量。

一、聚焦民生关键小事,凝心聚力谋改革

就业、社保等都是与老百姓切身利益息息相关的“关键小事”。我们牢固树立以人民为中心的发展思想,把解决好老百姓的“关键小事”作为头等大事,精心谋划人社领域改革。一是提高政治站位。认真学习习近平总书记关于全面深化改革的重要论述,深入学习领会“最多跑一次”改革的重大意义,始终将其作为“一把手”工程来抓,每年深入研究制定改革计划,召开全省系统改革工作专题会,全省各级人社部门主要负责同志做到既挂帅、又出征。二是坚持需求导向。以满足群众需求为出发点,列出问题清单,一个问题一个问题地分析,一个项目一个项目地谋划,一个流程一个流程地设计,切实解决群众办事难办事烦的问题。三是注重协同联动。举全厅全系统之力,借部门社会之力,集思广益谋改革。加强与省大数据局、省医保局等部门的协作,将欠薪治理融入“基层治理四平台”,构建起企业、社区、镇街、县级联调的劳资纠纷多元调处机制,依托银行、邮政实施“社银

联通”工程,建成5000个合作网点,让老百姓在家门口、在海岛上就能办成就业社保事。

二、聚焦重点难点堵点,持续发力抓改革

人社部门办事项量大面广,标准不统一、信息不共享是改革面临的最大难点堵点。我们朝着标准化、数字化、制度化的方向,一步步推进改革。一是业务标准“八统一”。大力推进业务标准化这一基础性工作,逐步实现事项名称、依据、材料、流程等“八统一”。二是数据共享破孤岛。针对全省400多套业务经办系统不联通、数据不共享的堵点,指导全省系统全面参与数据归集,共享到其他部门146个接口,向省大数据局归集社保卡等电子证照6780万本、结构化信息4.8亿条,建成11套省级集中系统,今年还将完成社保和就业两大核心系统省集中。三是完善制度促提升。我们将3年多来全省系统推进“最多跑一次”改革做法上升为业务经办规范、技术标准、办事标准、考核评价办法等制度,进一步巩固和深化改革成果。

三、聚焦落地落细落实,创新方法



◀5月12日至13日,省委组织部副部长,省人社保厅党组书记、厅长鲁俊带队赴台州开展“三服务”活动,了解并帮助解决企业疫情防控期间复工复产存在的困难和问题。图为调研长鹰信质科技股份有限公司。

推改革

一是试点先行、全省联动。2018年在柯桥试点,以点带面推动基层办事标准化、数字化,解决了业务经办“最后一公里”问题。2019年在金华试点,推进人社服务向群众眼中“一件事”集成、社保卡应用集成和数据分析应用集成等方面的综合改革,打造了业务协同、系统集成的市域人社样本。全省系统召开现场会总结推广“机器换窗、人机联办”“退休无感智办”等试点成果,把试点“盆景”变成改革“风景”。全省人社系统的人工服务窗口比改革前减少30%,群众办理社会保险关系转移接续从最多要跑6次减少到跑1次,办理退休从最多要跑12次减少到跑1次甚至不用跑。二是建立专班、合力攻坚。厅主要领导抓总试点工作,明确分管副厅长具体负责,抽调50余名业务骨干成立专班,试点的市县人社局也配套组建专班。柯桥试点的3个月里,三级专班每周至少会商一次,实行问题清单上墙、集中攻坚、每周销号。金华试点的4个月里,分管副厅长和金华分管副市长每半个月联合召开专班推进会,梳理问题、解决困难。三是对标先进、竞相争先。为了激发全省人社系统的改革动力,2019年开始实施“对标争先、改革创新”行动,列出65项改革任务,逐项对标全国先进,找差距补短板,出台的新业态劳动用工服务意见开全国之先河,建立的城乡居保待遇确定和

基础养老金正常调整机制,保持了我省城乡居保待遇水平领先各省。今年我们将采取竞争式改革方式,厅里发布改革项目,各地申报竞标,厅里择优确定试点地区并给予配套支持,在全省人社系统营造比学赶超、争当“领跑者”的改革氛围。

四、聚焦“两手硬”“两战赢”,抓住契机促改革

这次新冠肺炎疫情是对治理体系和能力的一场大考,也是深化改革的一次契机。面对疫情,全省人社系统紧紧围绕省委、省政府“两手都要硬、两战都要赢”的决策部署,用足用好改革成果,有力保障了企业用工,并以此为契机倒逼推动人社数字化转型。疫情期间,我们全面推广“网上办”“掌上办”,实现人社业务办理“全天不打烊”“全程无接触”。依托率先建成的劳动人事争议网络调解仲裁平台,较好地化解了疫情期间的劳动争议。我们利用系统集成改革成果,全面掌握企业用工需求,绘制“劳动力分布图”,成立企业员工返岗专班,省市县三级共派出360多个工作组,赴四川等劳务输出大省开展劳务对接,通过包机包车包列接回务工人员98万余人。同时,利用“浙就业”服务平台和网络招聘平台,开展企业员工云招聘服务,实现老员工返岗和新员工招聘两不误。今年我们将加快建设就业监测平台,全面精准掌握就业数据,为省委、省政府决策提供参考。

“共享员工”新模式在疫情防控期间发挥出了重要作用和巨大的市场潜力。规范培育“共享员工”新模式,使之常态化、市场化、法治化,很有必要也很有意义。本文从“共享员工”的法治规范与法治保障角度进行分析,供决策参考。

“共享员工”之适度提倡及其法治保障

习近平总书记强调:“把在疫情防控中催生的新型消费、升级消费培育壮大起来。”3月17日召开的国务院常务会议要求:“支持发展共享用工、就业保障平台,为灵活就业者提供就业和社保线上服务。”如何将疫情期间催生的“共享员工”这一新模式延续到后疫情时代并探索规范发展,充分发挥其对经济社会发展的推动作用,具有重要现实意义。

一、“共享员工”之理念与需要

“共享员工”作为疫情防控催生的用工模式,是由阿里巴巴旗下生鲜超市“盒马鲜生”发起,云海肴、西贝等数十家知名餐饮企业参与,重点解决疫情防控期间生鲜超市“用工荒”与城市服务业节前预留人力“闲得慌”矛盾的新模式。随后,沃尔玛、京东、苏宁、联想等知名企业也纷纷加入“共享员工”的潮流。

“共享员工”并不是披着共享经济外衣的“人力外包”或疫情期间的“临时借人”。实际上,疫情期间的“临时借人”,只是“共享员工”最简单的一种形式。真正的“共享员工”,是指员工通过政府组织或共享平

台,实现与需求方有效且自愿的匹配、在供给企业允许的时间内或自己的空余时间内增值人力资源价值、提高人力资源利用效率并改善自身经济条件的共享经济在人力资源方面的一种创新工作方式。“人力外包”是企业为了省钱省事,把部分人力资源事项交给外包单位负责,实际上并未增值人力资源效能价值或提高人力资源利用效率,但“共享员工”不一样,它以增值人力资源价值、提高人力资源利用效率为前提。

“共享员工”不等同于“兼职”,主要区别是:其一,“共享员工”是信息网络与新经济时代的开放性新理念,而“兼职”是初始市场经济时期的有明确指向与限制的相对闭合性、固化性概念;其二,“共享员工”重点是“共”(即与单位“共利益、共风险”,员工与单位的平等性增强)以及“享”(即单位给予更多人性化的工作环境,员工享有更多的薪资待遇、职业体验与能力扩展);而“兼职”重点是“职务”“职责”,在资格审查、批准程序以及地位、责任的主次等方面,有明确要求甚至严苛规定。



疫情防控期间，“共享员工”成为新的用工模式(图片来源网络)

应当说,在线社交、移动支付与电子商务的兴起,客观上为“共享员工”提供了技术、信息、金融等方面的环境便利条件,而广大服务行业及知识经验可分享行业、个人技能可分享行业又具有可满足“共享员工”内容与行业方面要求的天然优势,再加上一些90后、00后新生代对严格组织、严格管理的不适感,以及退休群体确有余力且期盼发挥专长的蓬勃热情,综合作用之下,使得“共享员工”模式有可能成为既满足工作自由、体现自我价值又能增进企业活力、降低企业成本的一种未来不可忽视的新工作方式。

当前及未来较长一段时期,急需“共享员工”之原因主要有:一是受疫情不确定性、异地打工食宿成本高以及本地加大了用工力度等因素影响,外地务工人员流失的可能性明显加大,“用工难”有可能出现;二是当下及未来1到3个月内,企业奇缺员工,临时新招与培训,不如科学“共享”现有的已复岗的熟练工或有

经验的管理者,更为现实、更具效益;三是疫情没有彻底控制或杜绝期间,共享内部员工或网上员工,可使单位空间内没有过多的人员聚集,客观上有利于防疫控疫;四是有利于让闲置人员、自由职业人员与退休人员等依法发光发热;五是“共享员工”方式可减少企业在薪资、食宿以及“五险一金”等方面的成本,有助于企业与国家共渡难关。

二、“共享员工”之操作难点与法治保障

适当提倡“共享员工”概念及有关制度的价值,不仅在于有利于解决当下“某些行业严重缺员”与“某些行业严重赋闲”的矛盾,还在于,即使是疫情后的新经济、共享经济时代,也有可能将此项制度发展完善,使之成为中国对世界人力资源管理制度与劳动社会保障法律制度的创新性贡献。

“共享员工”之“共”与“享”是广义的,不限于政府或平台组织与监管评价之下的企业间共用、借用,只

要包含共享平台、市场定价与双向评价这三个共享经济核心要素,也可以包括共享自由职业人员与共享退休人员。因此,广义共享经济范畴中的“共享员工”范围,可包括:一是企业内共享。如,苏宁从成立之初到现在,共享用工一直是该企业内部行之有效的员工协同机制。二是企业间共享。在政府或平台的组织或监管下,企业之间根据市场的忙闲程度、关联程度,签订协议,相互支持。三是与自由职业人员共享。在政府或平台的组织或监管下,企业可借助联系具有专项劳动力、专门知识或专门技能的自由职业人士。四是与退休人员共享。在政府或平台的组织或监管下,退休员工中身体健康、有专业知识或技能的群体,潜力很大,可充分“共享”挖掘。

“共享员工”制度在操作与发展推广中的主要难点:(1)如何维护企业现有团队的稳定性;(2)如何确定各类“共享员工”的劳动关系;(3)如何处理有关的保险、工伤与纳税事宜;(4)如何切实保护企业的商业秘密与专用技术。

以下法律规范与保障措施可供参考:

(一)员工稳定性方面。前期,主推在企业内共享、与高度互信企业间(包括家族企业、亲友企业等)共享、与闲置员工共享、与自由职业人员共享、与退休职工共享,待国家有关政策或法规明确后,再按需广泛“共享员工”。当然,稳定性的根本保障措施还是政策与法规。建议国家在认真调研境内外经验与教训后,对共享员工的劳动关系归属、保险工伤与税收计算以及劳动争议解决方式等,适时予以规范与明确。

(二)劳动关系方面。企业间“共享员工”,目前看,依据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第七条规定,“共享员工”劳动关系仍然在人事管理单位或已签有劳动合同的企业,原则上工资、福利、保险、工伤申报等仍由原单位或企业负责,但在外借期间,劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。应特别指出:由于不具有经营劳动派遣业务资质,原企业绝不能向借工企业收费,否则会被认定属于违法劳务派遣而遭受处罚,或者因借工企业与共享员工存在事实劳动关系而使企业

付出代价;原企业和借工企业不得以“共享员工”之名,进行违法劳务派遣,或诱导员工注册为个体工商户以规避用工责任。企业“共享”自由职业人员的,长期性比较固定的可采取非全日制用工方式,属于特殊的劳动关系;短期专项或临时任务的采取劳动合同方式,不具有劳动关系。企业共享“退休人员”的,按照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》,双方属于劳务关系。

(三)保险、税收与工伤方面。企业之内共享员工,由企业统一计算保险与税收后依法缴纳。对自由职业人士,依照非全日制用工方式的,应依法缴纳各类保险并代扣纳税;依照劳动合同方式的,不需要缴纳保险,按照劳务费的方式纳税。对企业间形式的共享员工,可聘请法律专业人士制定专门的书面协议,对某些可以协商改变的原劳动合同条款或人事管理条款予以依法设计,以维护三方利益。对于退休人员,新单位可免除“五险一金”之烦恼,退休人员依法按照两处或多处收入申报纳税即可。

因采取“共享员工”形式,各用人单位可分别为劳动者缴纳工伤保险,“共享员工”发生工伤时,工伤保险赔付是法定数额,由保险公司赔付,各企业只需提前缴纳各自应缴的保费即可。退休人员成为“共享员工”的工伤保护有独特之处:在建筑业的,按建筑业项目参保方式缴纳工伤保险费后,可适用《工伤保险条例》进行保障;在其他行业的,建议通过商业保险等方式对职业伤害进行保障。

商业秘密与专有技术方面。通过将核心秘密核心技术限定由专人(非共享员工)保管或运行,制定更加严格的保密制度、大力加强保密措施(如对秘密与技术采取封存、保护或加密,明示保密等级、指定专门保密人员、加大保密监控与检查),与“共享员工”签订更为严密的保密协议、竞业禁止协议等,可以有效保障商业秘密与专有技术。惟应注意的是,竞业禁止协议约束的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员及其他负有保密义务的人员,竞业禁止期限不超过二年。

(根据天津财经大学陈灿平教授研究成果整理)



人社系统人才工作提档升级的 几点思考

■文/黄奇凡

为全面推进绍兴市人社系统人才工作提档升级,绍兴市人力社保局专门成立调研组,先后拜访了人社部、教育部、科技部,与相关部门负责人进行面对面交流,并赴智联招聘、猎聘、科锐国际、前程无忧、环球英才交流促进会等全国一流人力资源服务机构总部调研,就高层次人才引进、人才平台建设等问题专门到北京 PNP 和杭州未来科技城、滨江海创园以及深圳虚拟大学城等实地考察,同时结合日常工作与市内外知名企业负责人、HR 交流探讨,探索研究今后一个阶段绍兴市人社系统人才工作提档升级基本思路。

一、人才工作总体情况

(一)创新开展春秋季节专列招才引智系列活

动。近年来,制定出台了促进高校毕业生就业创业的若干政策,与“人才新政”一起,为招才引智工作提供政策支撑。开展“活力绍兴·智引全球”春秋季节专列、“万企大走访”、百所高校访绍兴等活动,先后赴沈阳、郑州、重庆、长沙、香港等 30 多座城市,开展招才引智、青年活动、学术交流、项目合作等一系列合作交流。积极打响大学生留绍品牌,促进更多本地高校毕业生留在绍兴。

(二)创新打造全省首家人才服务综合体。建成运行海智汇·绍兴国际人才创业创新服务中心,实现人才综合服务“一门办尽一件事”。整合市级部门 88 个人才服务职能进驻“海智汇”,实现所有人才有关事项“一站办”;搭建“海智汇”线上服务

平台,实现人才服务“掌上办”;为高层次、高技能人才颁发800多张“一卡通”,实现高层次人才待遇“一卡办”;集成整合各种机构资源,实现创业创新服务“全链办”;分领域、分产业研究制定引才目标,实现人才供需对接“精准办”。

(三)创新构建有利于人力资源服务业发展的良好环境。制定出台《关于加快发展人力资源服务业的实施意见》和实施细则,成功举办首届中国(绍兴)企业人力资源服务博览会,对120家企业开展人才强企专项调研,积极整合资源组建人才集团,发起组建绍兴人力资源服务协会,成立绍兴人力资源产业园、绍兴(上虞)人力资源服务产业园、嵊州人力资源产业园,绍兴人力资源产业园引进入驻人力资源机构22家。

(四)创新专家精准服务产业转型新模式。围绕“加快发展战略性新兴产业”和“传统产业改造提升”两大主题,举办“海外赤子为国服务计划绍兴行动”等活动;针对重点传统产业,分化工、机械制造、纺织和建筑四个专场,举办省专家服务绍兴市传统产业改造提升特别行动系列活动;采取“走出去、引进来”两种方式引进高端智力,举办数字经济创业大赛,赴英国、德国、印度、日本等国家开展引才推介活动;连续开展“海内外博士绍兴行”活动,为念好“两业经”提供人才智力支撑。

(五)创新高技能人才培养新体系。加快技能培训基地建设,市公共实训基地被第45届世界技能大赛中国组委会确定为“中国集训基地”。加快推进绍兴技师学院(筹)易地新建,新昌技师学院成功摘筹,绍兴技师学院(筹)、诸暨技师学院试行企业新型学徒制。探索建立技能人才培养新机制,制定落实一系列配套政策。建成化学检验、物流、装配式建筑等全市首批10家专业性示范基地,初步形成特色技能培养平台网络。

二、当前人才工作短板

(一)人才工作引领性不足。人才工作重点仍放在大学生招引、职业技能培训等派生性工作方面,重

点解决的是企业用工问题、城市活力问题,没有着眼于全市未来人才发展需求,主动沟通协调兄弟部门和县市区政府资源,真正把人才作为“牛鼻子”,引领集聚科技、资本、平台等要素,推动地方经济高质量发展。

(二)人才引进项目化不够。人才招引工作更多侧重于低层次、个体化招引,对于一个地方创业创新能力带动作用比较有限,与绍兴打造全省高质量发展重要增长极所需的人才相比,在人才整体层次、作用发挥方面都存在差距。深圳、杭州等地“人才+项目”的模式值得借鉴。

(三)人才发展专业化平台缺乏。绍兴产业平台数量不少,但在规模和配套上与深圳、杭州相比仍有不小差距,缺乏像杭州未来科技城这样标杆性的创新平台,使得创业大赛优质项目无法落地,流失情况比较严重;产业平台管理运营模式也比较粗放,基本以提供孵化场地和公共服务为主,服务效率较低,专业服务团队配比不足、能力不够问题比较突出,导致不少人才科技项目孵化进度缓慢,甚至流失。

(四)人才队伍建设规划性不强。根据猎聘、智联招聘大数据显示,目前绍兴中高端人才(即工作3年以上、收入10万+)净流入为负数。虽然根据现有需求精准招才,能降低引才成本,但仅仅这样会失去产业发展的主动性,降低经济发展的更大可能。因此,有必要借助专业机构力量,对未来人才需求进行精准预测,绍兴才能更好地掌握人才工作、经济发展的主动权。

(五)人才活动市场化程度不高。通过与智联招聘、归心谷等机构交流合作发现,我们招引人才的市场化程度还不够高,尤其在人才项目评定、活动绩效评价、人才产业结合度等方面,人力资源机构如何更加合理、高效地参与,更好地引进人才、留用人才还有不少文章可做。

三、人才工作提档升级基本思路

(一)人才工作定位由派生性向引领性转变提升。一是邀请专业机构、专家团队,围绕重点课题,进

一步梳理明确下阶段全市人社系统人才工作总体方向和战略重点；二是对绍兴目前人才就业创业情况进行大数据分析，找准全市人才结构短板，为预测未来人才需求提供理论支撑；三是针对各区、县（市）重点支持发展的产业，分高端人才需求、产业人才需求、未来人才储备等多个层面进行专题分析研究，提升人才引领产业发展的针对性和有效性。

（二）人才引进对象由大学生为主向高端化、团队化、项目化转变提升。一是举办高端人才对接活动，邀请国内外知名院士专家、“青年”顶尖人才、瞪羚和独角兽企业代表参加，针对性加强中高端人才引进力度；二是组织开展大范围人才生态宣传，在重要城市机场、高铁和高校集聚地铁口等地多渠道全方位宣传绍兴，使更多高校、学子更直观地了解绍兴人才生态；三是立足于绍兴市主导产业和扶持发展产业，充分运用市场力量，面向全球分产业开展高端创业项目大赛，搭建国际国内创新创业平台，以项目为载体引进高端人才、人才团队，进一步完善产业链、增强产业发展优势，促进中高端人才更好地落地生根；四是加大市场对人才项目评审的话语权，建立人才项目引进前背景调查和评估体系，完善人才落地服务体系和后续培育体系，做到政府和市场两手发力，进一步促进项目转化为现实生产力。

（三）人才生态培育由政策为主向政策、平台并重转变提升。一是结合深圳虚拟大学城和杭州未来科技城的先进做法，依托镜湖新区引进中关村海淀留创园等优质平台，打造国家级海创园，吸引海内外中高端人才企业入驻，全维度保障人才项目顺利落地转化；二是依托绍兴市产业转型存留的大量空余



▲绍兴市人力社保局局长黄奇凡（右）、副局长罗继红（中）一行调研北京留创园

厂房优势，在绍兴各县市区的核心地域打造若干集孵化、轻生产和生活配套于一体的创业创新综合体；三是探索在北京、上海、深圳等人才集聚度高的一线城市，建立人才创业创新平台“飞地”，按照柔性引才的工作思路，吸引高端创新人才、机构入驻，真正将一线城市人才生态为我所用。

（四）人才合作方式由项目化向战略化转变提升。一是探索与上级部门开展战略合作，依托国家、省级的政府资源、高层次人才平台、海外引才联络点，进行高端化、精准化的人才评审、培育和对接，拓展重大人才项目对接渠道；二是按照“人才项目引进落地一件事”的思路，探索构建人社、科技、发改、经信、招商等部门联动协作机制，加大对顶尖人才、重点企业的招商力度，实现信息互通、工作联动、成果共享；三是探索与优质人力资源机构开展战略合作，充分借助机构高端人才优势、大数据优势等，为人才工作创新发展提供支持，全面提升人社系统人才工作整体水平。

（作者系绍兴市人力资源和社会保障局局长）

关于丽水市莲都区人力资源工作的思考

■文/梁永光

人力资源是一个地区发展的关键性因素。丽水市莲都区作为加快发展地区,如何做好人力资源工作,是现阶段亟需思考的问题。本文针对莲都区用工难、引才难“两难”和用才、留才“两才”等人力资源问题开展了大量的调查研究,走访企业150余家,发放调查问卷100余份,并对莲都区的人力资源情况进行了实地考察,分析了存在的问题,提出了对策建议。

一、莲都区人力资源工作现状

(一)从数量看,人才总量持续增加,但高端人才稀缺。2013年以来,全区共引进本科及以上学历毕业生816人,新增各类高技能人才1423人。但高端人才的引进和培育仍然较为困难,2013年以来新建省级博士后工作站2家、省级技能大师工作室1家,高端人才稀缺。

(二)从效果看,引育模式不断创新,但运用面不广。近年来,区人力社保局不断探索完善“私企订制”“游学引才”等模式,通过校企政合作,以“万控班”模式为企业输送技能型急需人才。但“私企订制”“游学引才”等模式目前仍以规上企业为主。

(三)从政策看,人才新政逐年加码,但竞争力不强。近几年,先后出台《莲都区拔尖人才选拔管理办法》《莲都区加强高学位和高技能人才队伍建设的若干意见》等政策,但和杭嘉湖等地区相比,莲都内在优势不足、人才政策没有竞争力,难以充分发挥效益。

二、存在的主要问题

(一)总体发展水平有限,政策顾“此”失“彼”。一是园区设施有待配置。目前人才对工作环境、生活品质有较高追求,但园区配套设施滞后。二是人才分布有待优化。莲都区专业人才主要集中在教育、卫生、农林水等传统行业,而高新技术、企业经营管理等方面的人才缺乏,且主要集中在机关事业单位。三是人才标准有待健全。政府与企业的引才标准难以统一,政府部门将“证书”等作为人才评判标准,但企业更注重创造实际价值。四是成果转化有待商榷。现阶段的评价机制一定程度上鼓励了干部评职称、考学历,但人才能否完全转化为经济社会发展的现实成果,有待商榷。

(二)各种保障水平不高,企业重“财”疏“才”。一是人才待遇保障水平不足。全区企业综合参保率不足30%,而且企业参保人员待遇水平与周边县市比较没有优势,导致人才难留。二是生产、个人发展及科研保障不到位。企业注重短期效益,缺乏对基础设施、配套设施以及员工培育的投入,莲都高层次研发机构匮乏,人才与项目、人才与产业之间衔接不够顺畅。三是劳动保障不到位。企业劳动纠纷化解机制不完善,劳动者权益难以得到保障,职工在发生纠纷后往往会离职或在今后工作中缺乏积极性。

(三)社会置业预期偏高,人才有“薪”乏“利”。调

查显示,不少人才对工作状况不太满意,主要原因是房价高、工资待遇偏低、事业发展空间有限等。主要体现在:一是基础性人才难留。现阶段大中专毕业生愿意去生产一线的寥寥无几,大多选择设计、研发、管理等岗位,而莲都企业这些岗位的实际需求不多。同时,莲都区在薪酬水平、工作环境等方面与周边城市存在差距,丽水籍学生打算回丽水就业的比较少。二是高端人才难招。高端人才往往聚集在高新产业发达地区,千方百计引进的拔尖人才、高端人才,往往因个人意志逐步流向一线城市。三是企业缺乏主观能动性。由于部分本地劳动者不愿去企业工作,造成企业招工的积极性不高。同时,部分企业对人力资源工作认识有偏差,员工离职率常年居高不下。

三、对策建议

(一)把握形势,加快“三个建设”。一是加快配套设施建设。把握“一带三区”的发展机遇,以建设“碧湖”和“万洋智造小镇”为重点,加快公交、文体娱乐等基础设施的配置,逐步形成“十分钟生活圈”。二是加快人才政策建设。进一步完善规划、政策设计,既发挥体制内人才的引领作用,又要注重企业人才激励措施。三是加快人才培养平台建设。依托研究生联谊会等平台,吸引更多企事业单位人才开展交流研讨。依托丽水学院等本地院校,培养更多企业需要的人才。依托创业大赛、技能大赛,为各类人才提供展现的舞台,逐步形成政府主导、社会参与、产学研促的综合性人才培养平台。

(二)认清趋势,促进“三个转变”。一是由“万控班”向“莲都班”转变。借鉴“万控班”的实践经验,积极探索规模企业订单培育和中小企业抱团培育模式,“小规模抱团大群体”加快实现“万控班”向“莲都班”转变。让更多企业参与校企政合作,通过“带薪学习、留岗学习”等方式,让本地高校参与企业管理人才、技术人才的定向培育。二是由“外部引才”向“内扶外育”转变。积极扶持培育本土人才,通过与企业骨干签订协议等形式,将其送到先进地区定向培养。同时,通过基础性职业教育,培育大量本土技术型人才,与企业签订协议,定向就

业,政府补贴,激励本土人才参与家乡发展。三是由“单一性招聘”向“多元化引智”转变。借助招聘平台与政府机构、民间团体、著名大学进行人才交流合作,在优质企业设立硕士、博士实习基地,联系更多企业所需的专业人才来莲都工作或进行技术指导。

(三)补好劣势,逐步解决“三个问题”。一是将企业参保纳入政府“十四五规划”,解决保障问题。莲都企业以劳动密集型为主。政府应先从员工保障入手,逐步实现企业“五险合征”的政策,以参保率逐年递增为目标,指导企业为员工参保,保障劳动者合法权益和企业长远发展。二是将学校、医疗等资源合理配置,解决各类人才生活问题。三是将基层组织完善起来,解决文化缺失的问题。加强党的领导,强化基础党建、团建工作,根据企业分布情况按网格划片,组建综合调解组织、工会及“员工之家”等组织,逐步改善企业发展环境、员工就业环境。

(四)发挥优势,努力构建“三个环境”。莲都的优势在于生态和经济潜力。要探索实践GDP和GEP协调发展的道路,积极兑现经济潜能,释放人力资源的活力。一是创造“上山下乡”的环境。研究完善人才发展新机制,落实行政机关、事业单位的人才引进机制,给予正式编制等保障,将农、林、水、医等行业人才下放到基层单位服务。将机械、化学工程等涉企项目的研究人才、专业人才,挂职到学校、国企,发挥专长做贡献。二是创造“鸡毛换糖”的环境。抓住长三角经济一体化发展和“一带三区”发展机遇,全力扩大“山海协作”“东西部协作”的力度,让更多创业者步入市场。大力发展旅游业、民宿业,通过招商引资、世界丽水人大会等手段让科技流、资金流涌入,把环境育热。三是创造“星火燎原”的环境。通过社保费返还、创业担保贷款等途径,为企业减负,为创业者提供资金帮助,稳定就业形势,促进人力资源的有效流动。同时,深化“最多跑一次”改革,将涉企职能下沉,激发人才服务发展的能力,通过政府的“星火”去点燃人力市场的“草原”。

(作者系丽水市莲都区人力资源和社会保障局局长)

高标准全面启动练兵比武活动 浙江人社系统以『重要窗口』的政治担当

练兵比武强技能,人社服务树新风。为深入贯彻落实习近平总书记浙江考察时的重要讲话精神,不断夯实人社行风建设,提升窗口服务质量,4月下旬以来,浙江人社系统全面启动以“浙江人社强服务,‘重要窗口’展风采”为主题的全省系统窗口单位技能练兵比武活动。

此次练兵比武活动,内容涵盖了就业创业、社会保险、人才人事、劳动关系、综合服务规范,以及我省“最多跑一次”改革相关内容,重点考察法规政策理解运用、问题解决、沟通协调以及运用业务信息系统等能力。

活动分岗位练兵、地市比武、全省竞赛三个阶段。岗位练兵阶段,各市、县(市、区)依托人社部在线学习平台,持续开展“日日学、周周练、月月比”线上学习和线下练兵活动。

活动启动以来,全省人社系统抽调人社业务骨干,选调练兵比武能手,省厅成立了组织协调专班和业务骨干顾问团,11个地市、100余个县(区)(含功能区)迅速组建了工作组,“网格化”推进练兵比武活动。目前,全省共有1.5万人参与窗口单位业务技

练兵比武强技能 人社服务树新风



▲5月30日,普陀区举行局系统业务技能现场练兵大比武竞赛活动

能练兵比武活动中来,累计有6.7万人次进行了“日日学”,5.2万人次在“周周练”,585人次获得全国“周周练达人”称号。

全省系统窗口单位技能练兵比武活动设置团体奖和个人奖,并将评选出“全省人社系统窗口单位业务技能练兵比武竞赛优秀选手”10名、浙江省人社系统“岗位练兵明星”10名。11月,省厅将择优推荐选手参加人社部组织的区域赛和全国赛。

(厅人事处)

丽水市开设“钉钉云课堂” 将练兵比武摆上“云端”“钉”到实处

1.“钉”时效,提前布署早谋划。丽水市人力社保局高标准推进窗口单位技能练兵比武活动,第一时间组建工作专班,制定活动方案,组建各县(市、区)分管领导工作联系群,切实把工作责任传达落实到位。立足疫情特殊时期集训不便实际,谋划“钉钉云课堂”。截至目前,已开展“钉钉云课堂”授课6次,观看直播及回放的业务骨干1000多人次。

2.“钉”师资,整合资源强授课。突出全面性,按照就业创业、社会保险、人才人事、劳动关系、综合服务规范等知识模块,精心挑选15名各条线业务骨干精心备课,突出讲题与题库的融和讲解,提高辅导效果。突出实战性,邀请2019年代表全省参加省际邀请赛和全国总决赛的荣誉选手吴松平准备一堂综合知识、学习技巧、比赛经验的讲解课程,为学员指点迷津。突出针对性,首轮16课时完成后,计划推出“点单式”授课,全面收集学员学习过程中的实际需求,在全市范围内甄选专业骨干力量定向备课讲解,为学员答疑解惑、查漏补缺。

3.“钉”学员,严肃纪律提效果。练兵工作“两不误”,培训课程时间一般设置在下班时间,实现练兵与日常工作的正向互动,坚决避免因练兵导致窗口开窗率、服务质量下降等情况。表彰晾晒“两手抓”,利用“钉钉直播”后台数据统计功能,对观看直播数据定期公开晾晒,并通报各地各单位主要领导,同时对表现突出的单位和个人设置各类奖励。直播回放“两步走”,利用钉钉直播回放功能,建立“云课堂”精品课程库,引导督促未观看直播学员回看补课,推进全体人社干部学习。

(王坚清)

婺城区“比学赶超” 推进业务技能练兵比武活动

金华市婺城区人力社保局把窗口单位业务技能练兵比武活动作为“比学赶超”重要契机,通过所有人员每天学、尖子人员高分学、科室单位排名学、牵头科室监督学等形式,查漏补缺,提升效能,培养群众身边的人社“知识通”、业务“一口清”。6月11日,举办业务技能练兵比武闭卷笔试竞赛,全局工作人员参加考试练兵,并选拔出10名业务先进个人。

(金华市婺城区人力资源和社会保障局)



绍兴市以月度绩效考核激励系统“练兵比武”顺利开展

日前,绍兴市本级5月份的绩效考核成绩公布,单忠宝同志因积极参与“练兵比武”线上学习活动,获得5月份“日日学之星”,连续4周获得“周周练达人”称号被认定为月度工作“出彩”获得加分。自2020年度人社系统窗口单位业务技能“练兵比武”活动正式启动以来,绍兴人社系统高度重视,行动迅速,将干部职工参加“练兵比武”情况与绩效考核(涉及全局所有工作人员,关系干部选拔任用、职级晋升、评先奖优、激励约束、问责追责)联系起来,对“练兵比武”成绩突出的,给予加分激励,对敷衍应付的,予以联系督导,取得了积极效果,逐渐形成了人人学政策、钻业务、练能力、强服务的良好氛围,全面提升了窗口工作人员的业务素养和服务技能。截至5月27日,绍兴全市人社系统应注册人数714人,实际注册人数852人,注册人数比例达119%;参与日日学6375人次,日日学人员比例达30.00%,全省当月人次数比例排名第一;参与周周练2791人次,参与率达59.00%,参与比例全省第一。

(绍兴市人力资源和社会保障局)

从“制造业”走向“服务业”

——省直统发工资业务数字化转型之路

■文/陈源

近年来,省统发办立足自身优势,以“数字统发”为引领,大力推进信息化建设,持续挖掘工资数据价值,有效拓展数据应用,从原来的“工资信息制造业”积极转型为“工资信息服务业”,在人事管理领域彰显服务价值。

一、实践与探索

统发工资数字化转型之路,基于人事工资政策变化和电子政务需求,依靠信息技术手段,不断积极探索,大体经历了三个阶段:

第一个阶段:点面结合,实现工资业务信息化管理“全覆盖”

省直统发工资管理信息化建设伊始,省统发办秉持“与工资制度相融、与政策变化同步、与用户需求相结合”的原则,用信息系统实施管理、提供服务,实现统发工资业务全覆盖。一方面,在“面”上发力。根据业务需求,拆解经办业务流程,模块化设计基本工资、绩效工资、津贴、奖金、代扣等功能应用,并研发“一揽子”模拟核算、统计分析工具,消除业务难点盲点;另一方面,在“点”上着力。着重在工资调标、年末奖金、养老医保住房公积金跨年调整等关键节点,发挥技术优势,统一测算、批量处理,既保证数据的精准,又大大减少各单位的工作量,成为广大工资干部的坚强后盾。

第二个阶段:横向到边,践行“机关内部最多跑一次”改革

2016年以来,省直机关和事业单位工资管理信息化建

设逐步走向成熟定型。作为组织、编制、人事、工资、医保、养老等多部门一站式工作平台,省统发办以“机关内部最多跑一次”改革为引领,发挥工资审核及工资数据在人事管理全业务流中的中心支点作用,打通各部门横向间的信息壁垒,深入开展数据对接和共享,有效提升机关内部办事便捷度和办事效率,赢得省直单位一致好评。2020年,“省属事业单位工作人员交流(调动)一件事联办”“省级机关公务员职业生涯全周期一件事”都已顺利施行。

第三个阶段:纵向到底,推进全省工资业务数据“省集中”

为进一步推动工资业务经办提速增效、工资管理决策精细化科学化,形成符合工资业务发展方向和技术实现要求的数据分布格局,省统发办自2018年开始论证,2019年会同厅信息中心、事业处和工资处正式启动全省事业单位人事工资系统建设。通过多渠道摸底梳理,了解各地事业单位工资发放管理现状,研究系统架构,明确业务需求,全力投入系统研发。适时全面推广应用,实现省、市、县工资信息和业务经办的三级联动。

二、问题与建议

“统发工资”通过数字化转型,精准管理、精确服务成效明显,但也存在“三紧、三难、三怕”问题。工资政策出台到落地中的“三紧”:统计分析时间紧、吃透工资政策时间紧、部署落实时间紧;“机关内部最多跑一次”改革实践中的“三难”:系统对接难、办事流程再造难、消除业务盲点



难;推进工资数据“省集中”中的“三怕”:怕数据上交、怕权力没收、怕工作量增加。

深入剖析原因,既有业务经办惯性使然,也有技术实现上的难度及干部职工思想认识上的偏差。把问题掰碎了、搞清楚了,就能找到解决问题的正确方法。我们认为,可从三个方面推进统发工资数字化转型不断走向深入。

第一,从紧从实抓好基础工作。“用在战时,重在平时”。一方面,要专注学习,懂政策懂业务懂计算机技术,成为行家里手,才能做到心中有数,遇事不慌。另一方面,要精心研究,把握工资业务发展规律,增强工作前瞻性预见性,参与政策研究,建立落实反馈机制,同步完善信息系统,务求输入规范,输出灵活。

第二,持续推进共建共治共享。秉持“为了共赢共享,必须共建共治”的价值导向,让人社、财政、编制、医保等部门持续得到参与改革的正向反馈,才能充分调动各方积极性,深化业务协同,实现优势互补、共赢发展。

第三,精准发力放管服改革。只有管得好,才能放得开,也只有放得开、减下去,才能投入更多精力用于服务。要以创新事中事后监管为突破口,结合我省工资数据“省集中”建设,进一步明确权责事项,推进办事流程标准化建设,规范业务经办,彻底改变个别地区长期存在的重审批、轻监管、弱服务情况。

三、经验与启示

统发工资从“制造业”走向“服务业”的改革历程,既进一步坚定了深化统发工资业务数字化转型的决心,也为推动统发工资业务高质量发展提供了经验和启示。

(一)拥抱数字化转型,要怀揣“初心”。“以人民为中心”,坚持群众观点,坚持目标导向、问题导向,是引领政府数字化转型的根本。用心守护广大机关事业单位干部职工的“钱袋子”,尽力提升工作满意度,就是“统发工资”的初心。不忘初心,才能清楚当前及下一步统发工资业务数字化转型的路怎么走,前方的路标在哪里。

(二)拥抱数字化转型,要恪守“制度”。用“制度”保障统发工资数字化转型,将“标准、规范、制度”嵌入信息系统,使工资条上的每一个项目、数字,工资软件上的每一个功能、按钮,都成为“制度”的内涵外延。制度如渠,行为如水。渠正道则水直流,渠失范则水泛滥。只有把制度深度融入信息化建设,才能有力有效地严格工资执行、严肃工资纪律。

(三)拥抱数字化转型,要活用“数据”。党的十九届四中全会首次提出将“数据”作为生产要素之一参与分配。作为人社社保系统数据生产大户,统发办的最大优势和特点也就是在数据的生产、应用、拓展上。如何让这些数据资源为我所用,挖掘更大的价值,发挥更大的作用,是统发办今后谋划工作的重点,也是统发工资业务数字化转型成败的关键。

(作者单位:省级单位统发工资办公室)



关于工伤预防常态化体系建设的几点思考

■文/汪

工伤保险作为一项重要的社会保障制度,与“人民美好生活”息息相关。工伤保险的核心是工伤预防、待遇支付及工伤康复,只有从源头减少工伤事故发生率,变被动的工伤赔偿为积极的事故预防,才能从根本上保障职工生命安全和美好生活。同时,工伤预防也是企业减少经济损失,助推持续稳定发展的必由之路,更是平安湖州建设的重要组成部分。2019年,湖州市紧紧围绕“降低工伤发生率,保障职工生命安全”这一目标,对构建工伤预防常态化体系建设进行了探索研究。

一、湖州市工伤保险工作基本情况

2019年,湖州市工伤保险参保人数112.73万人,认定工伤案件9577件,工伤发生率8.5‰;工伤基金当年收入32425万元,支出35579万元,累计支付能力12.24个月。从工伤案件地区分布看,德清县工伤发生率最高为9.69‰,其次依次为长兴县、市本级、安吉

县,分别为9.1‰、9.09‰、8.5‰。从工伤案件行业分布看,建筑行业工伤发生率最高,工伤发生率前5位均为按项目参保的建筑施工项目,其次为制造业。从工伤事故类型来看,“三工原因”(工作时间、工作地点、工作内容)仍然占据主体,工伤认定占比达到85.31%,这说明生产事故伤害仍然是发生工伤的主要原因。上下班交通事故占比8.43%,因工外出占比3.75%,职业病、突发疾病等其他类型占比2.51%。

二、工伤预防常态化体系建设要解决的几个问题

近年来,湖州市开展了“工伤预防三年行动计划”,通过工伤保险参保及待遇支付政策宣传,提高了工伤保险政策社会知晓度,工伤事故多发的态势得到一定的遏制,但工伤发生率仍高于全省平均水平,工伤案件数量呈现逐年上升的趋势。主要存在以下几方面问题:

1.“精准性”不够。“预防”措施较为粗放,不够精细,主要表现在宣传工作偏重“面”,忽视“点”,广覆盖、勤走访的宣传培训模式,规模是有了,但针对性不够,与实际工作的结合度也不够,尚未形成“最优颗粒度”。

2.“协同性”不够。工伤预防是一项综合性工作,需要应急管理、卫健、总工会等各有关部门密切配合,协同共管。目前部门之间尚未形成信息上“互通互联”、行动上“协同合作”的有效工作机制。

3.“实效性”不够。部、省级层面出台了一些关于工伤预防工作的指导性意见,但基层在操作中还没有找寻到“有实效、易操作”的实施路径,只停留在面上单一的工伤保险政策宣传及培训,融入企业安全生产流程、环境、操作改进的培训、宣传路径还不成熟。

4.“长效性”不够。目前尚未形成工伤预防常态化工作机制,工伤预防工作碎片化、持续改进的能力不足。

5.“便捷性”不够。随着“最多跑一次”改革向工伤保险领域延伸,目前,湖州市已实现工伤认定、待遇支付“一窗受理,一次办结”的“工伤一件事”经办服务模式,但工伤医疗费用实时刷卡报销结算尚未实现,企业和工伤职工仍需采取先垫付后报销的方式,“便捷性”上仍有进一步提升的空间。

三、积极构建“1+5”工伤预防常态化体系的几点建议

坚持问题导向,探索创新举措,积极推进“1+5”工伤预防常态化体系建设。“1”是一项内外联动机制;“5”是一个数据分析利用,一个一体化经办平台,一个“score”培训项目,一个一揽子政策(主要是新业态从业人员先行参保政策及费率浮动政策),一个“以案说法”宣传广场。

1.建立内外联动工作机制,提高“协同性”。成立由市人力社保、应急管理、卫生健康、工会等职能部门组成的工伤预防联席会议制度,打破部门间信息壁垒,构建互通互联、协同合作工作机制,即信息共享机制、联合培训机制、评估考核机制、监督管理机制。

2.建立工伤保险大数据分析,提高“精准性”。利用大数据分析,统计不同行业、不同单位、不同工种岗位工伤发生率、工伤基金收支比分布及历年数据比对等基础数据信息,在数据比对分析基础上,建立“黄、橙、红”三色预警信息通报机制,对大数据筛查出的高风险行业、单位、工种,联席会议成员单位按照各自职责做好预防改进

宣传、培训、指导工作。

3.创新引入国际劳工组织 score 培训项目,提升“实效性”。工伤预防是一项系统性工作,仅有政府职能部门参与是远远不够且不完整的,必须充分调动企业的积极性和参与性,培养企业的自主性和自觉性。通过引入国际劳工组织 score 培训项目,将工伤预防培训与企业安全风险排查、安全生产流程改进及管理人员(工人)安全生产能力培训提升结合起来,借助国际劳工组织专业化培训机制,将企业管理人员训练成专业工伤预防培训师,并最终实现工伤预防责任全员化。促使企业和职工逐渐养成排查安全隐患改进生产环境的自主性和自觉性。借力 score 项目是工伤预防体系中的重要一环,将对工伤预防起到实质性支持。

4.建设工伤认定、劳动能力鉴定、待遇给付一体化平台,提升“便捷性”。通过数据共享“做减法”,梳理精简办事材料,积极探索工伤业务领域“一件事”。通过优化流程“做除法”,进一步优化经办流程,上线工伤保险业务网上申报系统,整合工伤保险待遇支付项目,实现待遇支付“跑零次”。通过联网结算“做乘法”,转变由工伤职工或企业先行垫付工伤费用的传统模式,通过数据联网,尽早实现工伤医疗费用实时刷卡报销结算。通过部门联动“做加法”,建立与劳动监察支队的联查机制,增强政策宣传、工伤事故复核认定的基层力量。

5.探索新业态从业人员参保路径,扩大“覆盖面”。在完善工伤预防费使用管理办法、费率浮动办法的基础上,积极探索新业态人员先行参保办法,努力扩大工伤预防覆盖人群,保障新业态从业人员合法权益。探索建立新业态从业人员职业伤害“1+1”保障模式,在试行新业态从业人员参加单险种工伤保险的基础上,积极引入商业保险,实现工伤保险、商业保险与新业态用人单位三方共担机制。

6.打造“以案说法”宣传广场,提升“影响力”。将工伤预防宣传与“讲好社保政策,唱响人社声音”宣传品牌紧密结合,借助新媒体平台等,打造“以案说法”宣传警示广场,采用线上线下融合形式,定期发布典型案例,通过鲜活的案例,通俗易懂的语言讲解工伤政策,警示工伤事故危害,扩大工伤预防的知晓度和影响力。

(作者系湖州市人力资源和社会保障局副局长)



带领下的超级电容研发博士后团队
「国家百千万人才工程」专家阮殿波

鄞州： 博士后工作助力优势制造业企业提档腾飞

■文/胡冬平 周子健

近年来,宁波市鄞州区充分发挥博士后工作站这一驱动企业创新的“新引擎”,积极为博士后工作构筑创新平台与生态,助力优势制造业企业转型升级。截至目前,鄞州区已建有省级以上博士后工作站35家,累计帮助企业在关键技术领域获得专利授权178项,已投产或转化的成果直接为企业新增产值170.5亿元。

一、引导“研产一体”,按下制造业转型升级“快进键”

以区内重点制造业企业为突破口,充分利用高校院所的技术研发优势,走自主创新之路,通过设立企业博士后工作站,使区内多个制造业领域实现了“三个转变”。

1. 实现企业从技术“模仿者”向技术“领跑者”转变。多年来,鄞州生物医药产业受困于国外大公司的垄断,使得该产业高端市场份额一直无法突破。区内某生物科技股份有限公司通过建立博士后工作站,先后引入4名博士后开展核心技术研发,成功掌握了40多项核心专利,多项技术填补国内空白。公司利用短短5年时间实现转型,2015年成功在深圳创业板上市,成为生化试剂领域的全国单打冠军。今年年初,公司博士后团队研发的两种新冠病毒快速检测试剂通过欧盟CE论证,并快速销往法国、英

国、德国等30多个国家(地区),成功在疫情期间转“危”为“机”。

2. 实现企业从标准“受制者”向“制定者”转变。没有行业标准的制定权,就没有产品定价的话语权。尤其是在传统制造业领域,没有过硬的核心技术和研发能力,就不可能参与标准制定获得行业地位。作为鄞州老牌的汽车零部件企业,东睦新材料集团股份有限公司近年来先后引进两位博士后,仅用2年多时间就在国内率先开发出“低功耗、高DC-Bias特性铁硅EQ磁粉芯产品”,起草2项IEC国际标准,相关产品迅速占领了奥迪、宝马、大众、吉利等品牌车辆ABS系统市场,尝到了技术标准由“别人说了算”到“自己说了算”的甜头。

3. 实现企业从市场“竞争者”向“引领者”转变。宁波中车新能源科技有限公司在“国家百千万人才工程”专家阮殿波的带领下,组建4名博士后人才团队,近3年4次刷新超级电容器容量世界纪录,团队所开发的6000F级超级电容器技术水平独步全球,把原来的市场竞争者美国Maxwell公司3400F产品远远甩在身后。如今该公司的“超级充储能电源”产品被应用到马来西亚、马其顿、奥地利等多

个国家的电车动力上,成为全球该行业高端市场领域的绝对引领者。

二、激发“主体动能”,锻造产业集群化升级“加速器”

近年来,随着国际经济形势深刻变化,多数国内制造业企业面临订单减少、成本优势丧失、渠道优势瓦解等不利状况,鄞州区通过激发企业引才用才的主体作用,把“博士后红利”播及整个产业,催化和带动一批传统制造业企业实现“涅槃重生”。

1. 现学推广,激发企业主体动能。组织区内制造业企业每年至少2次赴国内博士后工作先进地区、先进单位进行实地交流参观,让企业切身感受博士后制度带来的创新优势和巨大利益,充分激发企业自主引才、自主建站的能动性。鄞州区一家30多年紧固件加工中小企业浩渤工贸正是在这种氛围的影响之下,建立了企业博士后工作站,并引入西南交大博士后团队,成功转化“金属表面高端涂层技术”成果,使不起眼的紧固件“麻雀变凤凰”,产品被广泛应用到国家核电、特高压、5G基站、轨道交通等国家重大新基建项目,预计今年仅特种紧固件一项产品的产值就能突破2000万元,公司业绩在疫情之下不降反升。

2. 以点带面,推动产业整体跃升。积极发挥重点企业示范带动作用,通过各类人才活动载体和“三进三服务”工作场合,把博士后工作的成功经验“粘贴复制”到整个行业,将产业技术优势转变成产业集群优势。如汽车零部件行业作为鄞州区支柱产业,近年来在博士后工作的助力下,整个行业呈现多点开花、竞相迸发之势。不但使宁波圣龙集团这样的大企业将发动机油泵做到了世界第二,更是让中小企业也有了自己的“几把刷子”,一些高附加值、高技术含量的产品直接配套一线汽车品牌。去年,鄞州区汽配行业完成产值超300亿元,成为全国重要的高端汽车零部件制造和出口基地。

3. 创新载体,覆盖中小企业需求。为解决暂无条件建立博士后工作站的中小企业的需要,鄞州区充分发掘区内重大创新平台的科技辐射功能,今年尝试把中物科技园作为企业博士后工作公共服务基地,采用“大载体引博”“小企业共用”的模式,为中小企业的研发需求提供博士后技术支持。目前已成功为区内3家设站单位

和2家中小型高新技术企业对接引进6位博士后,另有6家中小企业正排队向中物园提出博士后公共服务需求。

三、构建“多维服务”,打造博士后工作友好“生态圈”

为进一步给博士后科研工作“添柴加火”,鄞州区从政策端、供需端、制度端“三个维度”齐发力,全面优化企业博士后创新环境。

1. 新政策助力“扩容增量”。出台“鄞州博士后新政”,政策力度目前已处在全国第一梯队。如对设立国家级博士后科研工作站的企业给予一次性100万元的资助;给予在站博士后最高60万元的生活补助(市区两级政策叠加),给予企业25万元/年的科研补助;出站留鄞的给予最高60万元安家补助等。在大力度的政策支持下,鄞州区今年新增企业博士后工作站3家,另有3家准备申请,全年预计新引进博士后18人。

2. 新载体促进“提质增效”。为破解设站单位招收博士后资源缺乏、博士后成果对接转化渠道不畅等难题,鄞州区发挥鄞州国家级人力资源产业园这一独特优势,探索将人力资源服务导入博士后工作资源对接,成立“鄞州区博士后创新联盟”,将区内35家设站企业、42名博士后、22家合作高校院所、60多家人力资源服务机构整合起来,构建起政府、企业、高校院所、博士后、人力资源机构5方要素一体化共享生态圈,并主动融入“宁波市博士后联谊会”加大互联互通。短短半年时间,已成功对接6名博士后进站,累计推荐共享205个全国高校流动站技术项目。

3. 新制度激励“效益增产”。对企业博士后工作站实施“积分制”考核评估,对设站企业日常管理、博士后招收、科研成果及转化等方面进行分值量化并每年进行一次考核。对考核积分达到100分及以上且排名前三的工作站,分别给予20万元、15万元、10万元的一次性追加资助;对积分未达到60分的工作站,下一年度按照政策标准的60%给予企业资助。2019年该区对考核积分排名前三的设站单位授予“博士后工作标杆单位”称号,并公开给予一次性追加补助,用制度的形式充分激发设站企业工作积极性和自主能动性,使区内企业博士后工作走上“对标定位、争先创优”的良性循环轨道。

(作者单位:宁波市鄞州区人力资源和社会保障局)

东阳：助企业稳就业 保用工促发展

■文卢纯估 李斌 陈利珍



新冠肺炎疫情发生以来,东阳市坚持防疫复工“两手硬”“两战赢”的理念,迅速开展搭建招聘云平台、开展网络招聘、助力招工返岗等实际行动,着力破解企业复工“引才招工难”问题。截至目前,已利用各种渠道举办“不见面”招聘会70多场,提供岗位2.1万多个,收到简历2.4万多份,达成就业意向人数1.2万人。

搭建招聘云平台 牵线搭桥广罗英才

一是开通“码”上来东阳云端平台。推出“码”上来东阳——求职就业快速通道,在助力企业复工复产的同时,让求职者“求职有门、就业有路、困难有助”。二是开通“码”上云招聘云端平台,为企业开通云招聘快速通道,有效缓解疫情期间企业用工缺口需求。截至目前,共收到求职简历3200多份,达成就业意向1350多人。三是开展“云社区”招聘活动。采取网络直

播的方式举办2020年浙江省高层次人才“云社区”千企万岗招才活动东阳专场。东阳市委书记上线当起网络“主播”,1256家企业通过网络直播云投递招聘岗位,本次云招聘共计110多万人次观看,人才与企业线上洽谈对接4500多人次。四是云签约建立高校引才联络站。东阳市与兰州大学、郑州大学、浙江工业大学、重庆文理学院等4所高校就建设引才联络站进行了视频连线云签约,进一步深化政校在政产学研、产业转型升级、决策咨询、人才培养和输送等领域的全面合作。五是云端开启高校“空中双选会”。组织1081家企业参加重庆大学、浙江工业大学等全国45场次高校“空中双选会”,共计提供6534个岗位,收到网上投递简历8600余份。

开展网络招聘 足不出户招工纳才

一是建立线上招聘机构。创新

“633”用工招聘保障机制,即6个免费人力资源网站、3条临时就业服务热线、3条24小时服务专线,方便企业、求职人员及时获取岗位供求信息。东阳市已为2000余家用人单位提供网上招聘,共为8600余人进行求职登记。二是开展线上“春风行动”。自2月9日起,利用东阳市人才网和微信公众号等平台开展线上“春风行动”,对用人单位提供的招聘信息进行梳理、汇总,及时推送200多家复工企业的岗位需求2810个。此外,还举办了“春风化雨”公益性网络招聘会、“春分送暖”东阳市2020年网上人才交流大会及“春色满园”复工企业系列专场网络招聘会。三是组织线上“云聘活动”。充分依托浙江省招聘云平台的云招才效益,先后组织企业参加浙江百万人才云聘月活动、浙江百万高层次人才云聘月、2020年全国高校毕业生云聘会(浙江专场)等活动,让企业足不出户即可享受职位发布、在线面试、电子合同签约等优质服务。

助力招工返岗 用心帮扶出实招

一是组建返岗工作组。自2月上旬开通“农民工返东大巴”以来,先后派出9个外地员工返岗工作组,前往贵州、江西、云南等7个省的17个县市,通过与相关部门“走亲”的方式,深入一线,带着清单定向招人、精准接人。二是组建“返岗护航”党员先锋队。组织“返岗护航”党员先锋队为其护航,风雨无阻、日夜兼程接新东阳人“回家”。接送过程中,全程由先锋队党员负责护送,实施定车定人负责制,严格执行防疫规定。派出机关干部668人次进行跟车服务,共1528人次参与接车分流服务。三是组织省外招聘活动。在接人的7省17个县市联合当地相关部门开展人力资源

招聘活动,例如江西借力5万多邮递员、“村邮站”工作人员,在送报刊的同时,把东阳市企业用工需求、《招工简章》和优待政策等相关资料通过各村邮站投递员,实现“点对点”精准配送至每位村民手中,为东阳企业招录新员工2180人。四是组建劳务合作机构。加强与劳务输出地的劳务协作,与其签订长期劳务合作协议,为员工返岗、企业复工、就业扶贫提供便利支撑,保障两地劳务供需精准对接。截至目前,已在6个县市初步完成了人力资源协作站的建站工作,与17个县市的人力社保部门签订劳务合作协议。五是组建劳务合作联合支部。积极探索打造“党建+”模式,建立发挥党员先锋模范作用的工作机制,在劳务合作、就业扶贫、人才交流等领域探索新路子。成立中共东阳贞丰劳务协作联合支部委员会,全力推进“培训、就业、扶贫”一体化工作模式。

(作者单位:东阳市人力资源和社会保障局)



德清县“三个三” 助力外贸企业共渡难关

■文/杨升

针对国内外疫情对外贸企业的影响,德清县人力社保局主动担当作为,积极谋划在前,以“三进三服务”为主抓手,全力开展“援企稳岗”工作。

一、以抓实“三张清单”为导向,服务外贸企业有效更高效

1.全面理清“供需清单”,让服务更精准。以实地走访、电话调查等形式,开展全县重点工业企业(项目)和外贸企业的人力资源“供需清单”调研。目前,已联合县商务局等部门,走访泰普森、乐居户外、久胜车业等47家重点外贸企业,并顺利排摸出兆龙

线缆、才府玻璃、启航汽车等50余家重点工业企业2324个用工岗位,为企业间人力资源共享转移提供基础保障。

2.有效化解“问题清单”,让服务更温暖。组织召开外贸企业用工调剂座谈会,全面了解企业面临的困境和问题,梳理美高电气、安泰时装等企业提出的人力资源问题22个,并针对企业不同需求,研究“一企一策”解决办法,全面提升企业信心。比如,针对启航汽车急需车工、焊工等60名技术工人的情况,第一时间协调美高电气、伟鑫金属等因订单减少导致员工过剩的外贸企业,制定职工调剂方案。

3.协同认领“任务清单”,让服务更高效。联合县商务局、县双进双产办抱团协作,高效精准服务企业。比如,县双进双产办提供今年124个扩建和竣工投产的重点企业(项目)名单,县商务局对全县47家重点外贸企业订单、生产、裁员等情况进行摸底,县人力社保局及时跟进指导职业技能培训、劳动关系解除、失业保险领取等工作。

二、以分类“三稳就业”为核心,确保外贸企业瘦身更强身

1.稳定就业“总容器”,减负与赋能双向发力。坚持政策减负和产业赋能两手抓,加速推进社会保险费阶段性减免、失业保险稳岗返还、就



德清县召开企业用工调剂座谈会,为用工富余企业和存在用工缺口企业搭建用工调剂平台



德清县举行人力资源协同发展指标启动仪式

业补贴发放等已出台政策落地见效,确保外贸企业平稳渡过难关。目前,已减免企业社保费用1960.24万元,发放各类复工复产补贴343.8万元,惠及全县450余家外贸企业。

2. 稳定就业“主力军”,共享与调剂协同推进。针对全县外贸企业存在开复工时间差、短期内订单量不同等情况,在隆泰医疗、伊鲁博生物等30余家企业试点“共享用工”模式。一方面建立企业员工数据库,在保留员工原劳动关系基础上,实施工余缺共享,解决800余人次的暂时用工缺口;另一方面建立用工溢出企业调剂机制,精准匹配缺工企业用工需求,引导外贸企业的溢出用工定向输送到缺工企业。

3. 稳定就业“绩优股”,技能和技术同步提升。制定《关于在疫情防控期间支持企业开展线上职业技能培训工作的通知》,鼓励企业通过在线直播、视频录播、实时互动等形式对技术骨干开展线上培训,对于取得培训合格证书和职业资格证书的,最高可按每人每年6000元的标准进行补贴,全力引导外贸企业将缓产停工期转变为提技蓄能期。目前,已有尚邑塑料等100余家企业开展线上培训,发放线上技能培训补贴191万元。

三、以做精“三则运算”为抓手,助力外贸企业转型不变“形”

1. 做好企业转型人才需求“加法”,确保转型有支撑。加强与全国87所院校合作,搭建空中双选会平台;整合“智聘云”线上招聘平台、“我德清”微信小程序等线上资源,开展“线上+线下”招聘会。目前,已召开“就在德清·助企战‘疫’”线上招聘、网络招聘节等招聘活动61场,其中仅“德清籍大学生招聘月”活动就为全县外贸企业推出岗位221个,达成就业意向400余人。

2. 做好企业发展留才环境“乘法”,确保政策用得好。以全县人才新政4.0版为指导,设立1亿元专项资金,用于大学生及各类人才就业创业补贴奖励,为企业留才营造良好的环境。目前,已为天马轴承等10家外贸企业72名就业人员提供大学生及各类人才补贴100.25万元。

3. 做好劳资纠纷源头管控“减法”,确保基础更稳固。积极赴各镇、街道开展企业人才政策宣讲会,目前已在钟管镇、乾元镇等4个镇(街道)开展专场活动,有效消除企业劳资纠纷风险隐患。组织外贸企业参加劳动关系培训,指导企业做好员工的安置方案,从源头强化劳资纠纷管控。目前已指导嘉宜实业、乐居户外等10余家外贸企业制定员工安置方案,涉及员工2000余人。

(作者单位:德清县人力资源和社会保障局)

金华市开展职业技能培训专项行动 助力外贸企业稳员工强技能

■金华市人力资源和社会保障局

为稳定外贸企业员工,金华市全面开展外贸企业职业技能培训专项行动,准备5000万元培训资金,通过在全市开展大规模的外贸企业技能培训,提升员工职业技能水平,减轻企业用工成本,促进企业用工稳定。截至目前,该市已有26期外贸企业技能培训班开班,共有712人次参与培训。下一步,该市计划全年开设外贸企业技能培训班2000期以上,预计将培训员工5万人次以上。

一、推行项目制培训,实现在岗充电

1. 创新培训形式。为充分发挥企业在技能培训中的主体作用,全面开展企业“项目制”培训,以培训合格证书、特种作业操作证书或者特种设备作业人员证书等为主要补贴依据的培训,突破以往企业自主培训不能享受政策补助的限制,明确将外贸企业自主组织职工岗位技能培训纳入项目制培训,并按

培训合格人次给予企业相应补助。4月9日,首期外贸企业员工技能提升项目制培训开班仪式在金东卓远实业公司启动,前后三期共有200余人次参与培训,累计可给予培训补助16万元以上。

2. 量身打造课程。针对该市外贸企业工贸结合度高的行业特点,为企业量身打造以实操为主、理论为辅的培训课程,要求安排50%以上的实践操作课程,通过由车间主任、班组长、技术能手等带领员工在岗位上手把手指导培训的方式,为企业培养一批“升级版”员工。

3. 灵活安排时间。为解决企业职工矛盾问题,培训时间由企业根据生产实际灵活确定,每期培训时间可相对较长,中间如有生产任务或者紧急情况,报备后即可变更课程。同时,建立培训质量检查制度,由各级人社部门组成检查组进行不定期的检查,培训时间不超过4天的至少检查1次,培训时间4天以上的检查次数不少于2次,确保培训实效。

二、落实精准化补助,减轻企业负担

1. 设立专项资金。针对当前外贸企业经营困难的实际,在全市开展外贸企业职业技能培训专项行动,设立5000万元行动专项资金,专门用于扶持外贸企业开展项目制技能培训,要求全市年内开展培训2000期以上,培训人次在5万人以上,通过“以训直补”的形式减轻外贸企业用工成本,帮助企业度过难关。同时,严格落实国家、省减缓补贴政策,预计为全市9209家外贸企业减免及返还社保费3.6亿余元。



泰顺县“就业管家”改变就业创业服务模式

■文/谢龙剑



泰顺县是浙南山区小县,现有19个乡镇,常住人口23万人,是一个集山区、边区、老区和少数民族聚集区为一体的欠发达地区,人口散落,信息不畅,交通不便。大部分乡镇没有建立公共就业创业服务机构,许多农村富余劳动力就业求职、自主创业仍然依靠传统的“亲缘链”渠道,由于农村群体获取的信息量少,选择范围窄,盲目性较大,使得农村富余劳动力转移周期长、成本高。为攻克乡镇富余劳动力充分就业问题,泰顺县人社部门于2020年上半年创新推出“就业管家”服务,依托县级经办机构、乡镇便民服务中心和村人社工作协管员的三级运行平台,着力解决

2. 提高补助金额。首次将企业自主培训纳入技能培训补贴范围,对外贸企业组织的培训,给予企业每人每课时30元、最高800元的培训补助。在参加期次上,以往企业员工只享受1次职业资格证书培训补贴,此次行动将每人每年培训补助享受次数提高3次,即每人最高可拿到2400元的培训补助。

3. 实行实名管理。为确保资金发放安全,制订相应管理办法,规定资金采取“先开班再核算后拨付”方式,明确企业在资金申报、使用管理中存在弄虚作假骗取补助的,将依照国家有关规定追究法律责任。同时建立职业技能培训信息平台,以参加培训人员的身份证信息或社会保障卡信息进行培训报名注册,实现信息互联互通,防范企业弄虚作假现象,避免重复申领问题。

三、优化全流程服务,确保开班不愁

1. 实施开班申报“备案免批”。为确保企业培训快速开班,打破“先批后训”惯例,对外贸企业组织的技能培

训,无需审批,只需填写培训申报表(附培训实施方案),经当地人社部门备案后即可马上开班。截至4月16日,市县两级人社部门已备案通过企业培训班651期,共计1.5万人。

2. 推动技能培训“校企联办”。为解决外贸企业自主培训经验不足、师资缺乏的问题,该市积极鼓励外贸企业以“校企联办”模式培训,组建由各技工院校教师组成的服务专员队伍,上门进行指导服务,逐一制订培训方案,逐一进行培训指导。截至4月16日,已开班的26期培训,采用校企联办模式的有22期,占比达到85%。

3. 推进培训补助“零跑直享”。实施技能培训补助申领一件事改革,建立技能申领经办平台,人社部门通过提前归集相关数据事项,实现培训各阶段数据“实时共享”,提前确认补贴资格、提前核算补贴,自动生成《企业技能提升补贴申领表》,经企业确认无误后,将培训补贴直达企业账户,确保企业第一时间拿到培训补贴。

农村富余劳动力就业创业渠道和企业用工问题。截至目前,通过“就业管家”服务模式,累计收集农村劳动力人员信息5万余条,挖掘出技能人才1059人;帮助农村劳动力快速就业800余名,为2500余名人员提供就业指导,为创业人员贷款支持518万元,为200余人开展免费技能培训。

一、建设信息数据库,打通快速就业通道

“疫情期间政府发了很多招聘信息,但是符合自己需求的很少”泰顺县罗阳镇张南抱怨道。据不完全统计,疫情期间通过媒体发布求职信息67期,1800个岗位需求就业人数约5000余人,但实际达成就业仅仅只有838名,只占全部岗位人员的17%。大部分求职信息与求职者条件不相匹配,导致求职路上花费大量时间,也造成一部分人才向其他省市流失。

为快速解决农村劳动力就业问题,县人力社保部门选择主动出击,实施网格化管理农村富余劳动力和企业用工信息,将各乡镇、村居划分为小网格,实行责任承包制,明确专人负责,摸底辖区内16~60周岁符合就业条件以及用工3人以上企业(个体工商户)的用工需求,建立全县农村富余劳动力和企业用工信息数据库,每月按时更新,实时掌握全县劳动力资源和企业招工需求。通过网格化动态管理后,农村富余劳动力在家门口也可及时掌握全县用工信息并享受人力社保部门的推荐就业,企业不参加招聘会也能及时通过人力资源平台了解到用工信息。从而在用工方与劳动者之间构筑了一条就业快速通道,企业从招工“等人上门”变为“上门要人”,劳动者从“岗位选人”变为“选择岗位”。

二、建立“两网化”网格,解决信息不畅问题

“以前想在县里找份工作,没有渠道了解,都需要身边亲戚介绍。现在我可以直接找村社保员,就能了解到最新用工信息了”筱村镇北坑村村民蓝晓莲笑道。蓝晓莲自前年以来一直在家等待上班,今年3月初人力社保部门服务中心工作小组上门送岗位时帮助她解决了就业问题。

农村劳动力从在家待业到就业,得益于疫情以来人力社保部门大力推进的就业服务“网络化、网格化”建设。通过“两网化”建设模式,目前已对全县19个乡镇、295个行政村约10万农户进行调查,针对未就业且有就业意愿人员、已就业但有换工作岗位意愿人员以及想独立创业三类人员建



立农村劳动力管理台账,详细记录三类人员的文化程度、年龄结构、技术特长、培训意愿、择业创业意向,有的放矢地开展创业就业帮扶工作。截至目前,泰顺县已设立19个就业服务中心,共289名专兼职社保员从事就业创业“两网化”工作。

三、发挥公共服务平台作用,促进就业创业服务

“工作不要埋头就开干,还要看看怎么干。”县人力社保局副局长杨才进在全县乡镇社保业务培训班上对全县400余名工作人员这样强调。举办这样大规模的就业创业政策业务培训班,主要目的在于提高乡镇、技能培训机构以及第三方人力资源机构工作人员的业务能力,树立为民服务意识,上下联动,做好就业创业服务工作。

县人力社保部门在深入企业、深入基层收集企业、劳动者信息的同时,紧紧围绕“如何消化农村富余劳动力”问题,大力发动全县公共服务平台积极开展政策宣传、劳务推送、技能培训等精准服务,如各乡镇利用节假日开设宣传摊位发放宣传册、宣传单,利用微信、微博等媒体进行立体式宣传,普及就业创业惠民政策,鼓励农民自主创业。又如公共服务机构“人才E站”推出网络直播云招聘会,打破传统现场招聘区域限制、人员集聚以及线上招聘互动性差等问题,切实帮助企业 and 求职者搭建高效的招聘和求职互动平台,让企业招聘有门,群众求职有路。全县各职业技能培训机构,积极为有意愿参加技能培训的人员免费开展职业培训,使农民工外出务工有一技之长,提高农民就业能力。

此外,泰顺县人力社保局还积极与周边人力社保部门搭建实时信息共享平台,及时向县外公共服务机构和农村富余劳动力进行双向推介,在全面掌握劳动力市场信息的基础上制定相应对策,维护劳动力市场供求稳定。

(作者单位:泰顺县人力资源和社会保障局)

义乌市带薪“充电”培训 送上稳岗减负“大礼包”

■文/王姝岩 陈晓辉

今年以来,义乌市部分企业受疫情影响承受了一定的损失。义乌市人力社保局立足“稳企稳就业”目标,以更大力度推出企业稳岗技能培训补贴政策,将全市受疫情影响严重的工业、农业、服务业企业以及产业链重点节点企业分批次纳入“保企方舟”专项行动计划,突破以往企业自主培训不能享受政策补助的限制,按每人每次培训费用800元、年度最多补贴3次标准给予企业培训补贴“礼包”,实现“稳岗减负+技能提升”两手抓两不误。目前已有208家企业5.4万名职工参加培训,预计全年为全市企业提供培训补贴2.4亿元。

组建“三员”服务队伍,开展全天候联系指导

4月24日,义乌市人力社保局出台《企业稳岗技能培训补贴实施细则》,会同镇街对企业开展培训对接,指导企业定制培训方案,迅速开班培训,实现全员轮岗“充电”。

为推动政策精准落地,义乌市人力社保局第一时间成立应对风险保就业工作专班,构建起“人力社保局专班成员+镇街网格员+部门驻企服务员”的“三员”服务体系:专班成员“点对点”业务指导,为企业“量身定制”培训方案;网格员“面对面”宣传发动,确保企业“需培尽培”;驻企服务员“一对一”常态驻企,代跑代办解决企业实际难题。截至目前,“三员”已解决实际问题108个,指导208家企业制定培训方案。

创新“四制”管理模式,实现全流程高效管控

为确保培训实效,义乌市人力社保局从优化培训模式入手,创新“培训开班备案制+培训过程留痕制+监督管理抽查制+补贴申领承诺制”工作方式,最大限度简化报批流程,最大程度堵塞监管漏洞,最大力度给予企业帮扶补贴,确保培训实效,切实提升企业获得感。

一方面,在流程上做“减法”,实行“培训开班备案制”“补贴申领承诺制”,企业只需线上进行学员报名和培训备案即可开展培训,培训后将补贴申领表和合格学员名册报送镇街,经人社部门公示后即可获得培训补贴,大大缩短企业“在路上”的“跑腿”时间。另一方面,在监管上做“加法”,

实行“培训过程留痕制+监督管理抽查制”,强化事中事后监管,要求企业将培训资料建档留存,确保可追溯;建立“双随机”抽查制度,定期会同行业主管部门、属地镇街开展交叉检查,通过信用借力,倒逼企业严格保质保量完成培训。

围绕“三化”有序推进,确保全方位精准落地

义乌市人力社保局坚持效果导向,从培训“规范化、可操作化、多元化”入手,推动政策精准落地。第一时间制作了稳岗技能培训补贴申请流程图,汇编成政策指南,由“三员”及时送到企业手上,以此提升企业培训规范化水平。以点带面,选取浙江森宇有限公司、华鸿画家居股份有限公司两家企业作为“样板”,“手把手”指导企业完成培训“规定动作”,并在全市推广,提升企业培训可操作性。多渠道整合全市优质资源,探索由企业“点单”、政府“送单”的订单式技能培训服务模式,让企业有更多的获得感。目前,义乌市人力社保局通过对接本地职技院校优质师资与职业培训机构,鼓励资深讲师入企开展公益性授课,支持职业培训机构自愿入企开展免费技能培训,鼓励企业间行业内共享培训资源,丰富“理论+实操”“线上+线下”“骨干+教师”等培训形式,以此提升企业培训多元化水平,切实推动技能培训落到实处、见到实效。

(作者单位:义乌市人力资源和社会保障局)





象山港高级技工学校学生赴企实习助力企业复工复产

象山县 “广招普惠重保障”诚迎“城市合伙人”

■文/李莉

象山县人力社保局紧紧围绕企业用工保障这一复工复产关键点,通过“线上线下招、县内县外接、专线专员稳”等方式,因时制宜、因企施策,着力破解“难招、难回、难稳”等问题,全力帮助企业渡过难关,取得了积极成效。截至目前,已开工企业已有13.7万人复工,其中外来务工人员6.5万,员工返岗率超90%。

一、“三招”加码,用好复工招聘组合拳

“招聘超市”线上招。以网络招聘工作为重点,依托象山人才和就业网、象山招聘网等平台,畅通线上招聘渠道,打造不打烊“招聘超市”,提供24小时服务,动态更新企业招聘信息,全方位、全网络推送用工需求和求职信息,帮助企业“一键”招人。截至目前,全县举办了13场线上招聘活动,参会企业764家次,提供岗位数5286个,需求人数达2.8万人,达成初步意向5355份。

“本地挖潜”现场招。在确保疫情防控可防可守的情况下,开设“不见面求职”或招聘“小超市”“小卖部”、村企劳务合作等招聘活动,按照“六个一”防控预案,即一卡预检、一证审核、一人一测、一码入场、一米等候、一帐隔离等措施确保现场招聘会万无一失。严格控制进场人员人

数,设立进出场单向通道,入场检测体温、查看“甬行码”,做好信息登记,洽谈时只允许一对一,其他人员至少保持1米距离等候。截至目前,已举办线下招聘会12场,锦浪新能源、日星铸业等649家企业参加,提供6428个岗位3.3万个用人需求,进场求职6793人,当场达成意向4915人。

“全民行动”推荐招。出台《鼓励推荐引进企业用工奖励办法》,每推荐引进成功1人最高给予800元的奖励,以购买服务和奖励激励等方式,发动全社会力量帮助企业推荐引进用工。筛选本地外出劳动力资源、失业待岗人员等,通过招聘信息定向推送、村(社区)大喇叭宣传等方式,做到缺工企业和人力资源无缝对接。截至目前,已与34家人力资源服务机构合作,推荐用工1054人。

二、“三接”提速,打好员工回象攻坚战

“象山使者”赴外接。全县抽调52名机关干部,分成10个“象山使者”服务组,赴7省20市30县(市、区)进行“老乡接老乡、平安返象山”企业用工招接工作,实现了“七省同步、两地联动、招接结合”。各组由县管干部领队,配备一名人社和公安干部,在当地“面对面”开展协调、对接、宣传、包车等服务,返象人员出家门就进厂门,

解决了出行困难和后顾之忧。截至目前,已组织服务组赴江西省万年县、安徽省灵璧县、四川省巴州区等30个县(市、区)开展工作,接回5364名外省籍务工人员。

“直通车”免费接。在通过大数据分析比对全县劳动力来源分布热力图的基础上,梳理出安徽省濉溪县、云南省元阳县等百余重点劳务输出地,作为员工返象包车接送地。综合当地疫情情况,编制包车服务手册,落实“一人一县”专人对接,开通“点对点、一站式”就业大巴车,免费把外省员工平安接回象山。江西省余干县、安徽省濉桥区、河南省通许县等地8394名员工搭乘336辆“直通车”陆续到抵象,惠及企业500余家。

“返象礼包”自助接。开展欢迎“象山城市合伙人”网络周活动,设置乐业锦鲤王、敬业大锦鲤、爱岗小锦鲤等奖项,提供价值8万元汽车、人才公寓1套1年使用权、往返探亲车票等奖品,增强外地员工返象动力。鼓励企业自主包车或员工自助返象,企业组织包车的给予2/3补贴,外来员工自助回象,乘坐二等座以下火车、长途汽车、客轮等交通工具的,按票价全额补助。同时,对来象就业人才,最高给予800元/人的交通补助。统筹解决新来象人员的求职食宿问题,对新来象人员,人社部门免费提供食宿并进行岗位推荐。截至目前,已抽取各类锦鲤奖项711名,解决109名新来象人员的食宿问题。

三、“三员”发力,备好援企稳岗定心丸

“线上专员”码上办。利用“互联网+”在全社会发布象山“乐业码”,成为推介象山、企业招聘、服务员工的重要线上工具。“乐业码”开通了“甬行码”注册链接、网上招聘会入口、招才引才政策简介及直通包车服务等掌上功能,提供来象员工交通补助、食宿保障、绿码申请、求职对接等一系列线上服务,帮助企业 and 员工减少办事环节、减轻问询和跑腿等负担,实现一码办、马上办。自2月22日上线以来,“乐业码”访问

次数超11万次,线上申请返象人数2845人。

“企服专员”跑一线。加大援企稳岗工作力度,选派就业服务、社会保险、劳动保障等45名业务骨干和领导班子成员,化身助企服务专员下沉一线,紧盯复工复产中的现实难题和关键环节,从防疫措施、资料准备到复工复产、政策宣讲,直至打通产业链、正常生产,为企业复工提供“面对面”服务、开展全流程帮扶。加大稳岗补贴、社保费返还、返岗交通补贴、企业用工服务补贴等政策宣传力度,及时兑现政策,减轻企业负担。帮助企业解决用工紧缺、社保减免等问题207个。

“调解专员”促和谐。针对疫情防控特殊时期可能引发的劳动关系矛盾,建立以专业仲裁员、调解员为主的劳动关系服务组,加强对企业的指导服务,推行“互联网+调解仲裁”,及时化解因疫情防控引发的劳动关系矛盾。在依法依规前提下,靠前指导企业按照协商一致原则,结合实际采取调整薪酬、弹性工时、远程办公等措施稳定岗位,引导企业与职工协商妥善处理有关疫情防控期间工资支付、休息休假等问题,推动形成企业与职工共渡难关、共克时艰的和谐局面。疫情期间,引导企业和劳动者自主调解23件,电话、网上调解劳动争议案件42件。

(作者单位:象山县人力资源和社会保障局)



2月27日,象山县接回延边州来象务工人员,实现疫情防控和就业扶贫两不误

我省有序恢复职业技能线下培训和技能人才评价活动

为进一步做好稳就业促就业工作,根据我省当前疫情防控形势和全面复工复产要求,近日,省人力社保厅下发通知,从5月7日起,全省各职业技能培训机构、职业技能鉴定机构、职业技能等级认定试点企业、自主评价企业(以下简称“培训评价机构”)可有序开展职业技能线下培训和技能人才评价等活动。

各地具体恢复时间,结合当地疫情防控形势要求,由当地人力社保部门报疫情防控领导小组确定。各培训评价机构要制定疫情防控工作方案和疫情防控应急预案,做好培训评价参与人员及

相关工作人员的健康状况摸排工作,并根据培训评价参与活动人数,采用错时错峰安排活动、适当缩小活动规模、降低人员密度等方式切实防止出现人员大量聚集等情况。各地人力社保部门要主动与卫生健康部门加强联系,根据《返岗返工返学人员健康监测防控指导意见》(省疫情防控办[2020]7号)要求,指导和督促培训评价机构按防疫要求落实好各项工作,对疫情防控工作准备不足、措施不力的培训评价机构要责令整改,情节严重的要暂停开展线下培训或评价工作。

(厅职业能力建设处)

龙游县以创建技能大师工作室为抓手打造特色产业“工匠摇篮”

1.以师带徒,实施匠苗成长计划。将有技能学习愿望的企业职工都纳入“匠苗”培育范围,以技能大师为带头人,签订师徒协议实施在岗实践和定期培训。截至目前,该县累计建成省级技能大师工作室2家、市级2家、县级9家。通过技能大师工作室培育技能人才2000余人,高技能人才500余人。如金昌股份徐玉清技能大师工作室,2016年12月建成以来共培养高级工135人、技师30人,其中32人已成为企业技术骨干。在疫情期间,该公司以技能大师工作室为依托大力发展线

上职业技能培训,共为152名造纸工提供特色优质课程培训。

2.以赛为媒,提升匠才技能水平。组织大比武大练兵活动,引领技能人才培养方向。目前已成功举办八届县级职业技能大赛,7名技能选手在2019年市级技能大赛中斩获名次。规上企业、龙头企业以班组岗位练兵为基础,在技能大师带领下进行生产线、设备升级改造及新产品、新技术研发。如一树纸业叶景桥技能大师工作室近一年来投入科研项目经费120万余元,主持参与工艺革新3项,完成生产线设备技术改造4项,申报并获得授权发明专利、实用新型等专利20余项;疫情期间派出工作室成员30余人次赴同行企业开展技术交流。

3.以评促建,开展匠师遴选行动。发挥技能大师工作室在企业开展自主评价中的优势作用,如维达纸业创建造纸行业技能大师工作室,探索开展造纸工、钳工自主评价,累计取得职业资格证书190余人次。组织开展首席技师、“百千万”高技能领军人才等评选活动,制作以《龙游工匠》为题的八集专题宣传片,让技能人才走出车间、走向社会、传播技能。目前,该县技能人才92人入选省“百千万”、市“十百千”高技能领军人才工程,获评市首席技师7名、市拔尖人才1人。

(王露婷 丰颖)



绍兴市实行公共服务效能量化考核

今年4月起,绍兴市人社系统开始实行公共服务效能考核,对行风效能建设成效量化通报。

1.科学建立指标体系,实现群众满意度指标全覆盖。从群众办事满意度出发,结合“最多跑一次”改革要求,确定办理覆盖面、群众等待时间、办件效率、网上和掌上办件比、基层平台办件比、退休当月办结率、第三方行风测评、系统效能监控、回访测评、有责投诉等十大指标纳入量化考核体系,有效地督促了县、市(区)人社局行风改进。如群众办事等待时间指标纳入考核以后,得到持续性改善,4月该市人社窗口平均等待时间为13.8分钟,与去年同期相比缩减30分钟以上,最快的窗口只需等待3分钟即可办理。

2.创新数据采集方式,强化数字化转型成果应用。运用“互联网+绍兴人社”和数字化转型成果,十大权重指标中有八项全部通过信息

系统采集获取。如办理覆盖面,只需进入人社一体化系统进行数据收集,全市106个乡镇(街道)账号活跃度、办件数量、办理工作人员等数据一目了然。又如办件效率,运用信息系统分析4月份办件量多的10个事项共计27920件办件,通过计算可直接得出当月办结平均时间,提取数据公平公正、真实可靠,为十大指标考核提供了有力支撑。

3.坚持以比促改机制,注重营造系统竞争性氛围。创新示范把行风效能考核变成实实在在的“数字考核”,在每项指标中注重排名,根据排名情况赋分,将各项指标得分情况转化为柱状图、曲线图等直观表现形式,并以局行风建设领导小组名义通报给各区(县、市)人社局,使各地能直观的找到自身在全市系统中的位置,了解工作短板和不足,形成你追我赶的工作氛围。

(绍兴市人力资源和社会保障局)

衢州市探索推行“共享用工”助力企业合作稳就业

1.摸清需求,搭建平台。衢州市人社局召开专题会议研究探索“共享员工”创新型用工模式,通过实地走访、电话回访、座谈交流、企业上报等多渠道收集阶段性用工短缺和职工闲置企业信息,搭建一个互通有无、抱团取暖的“共享用工”平台,既让有意向企业上台“对谱唱戏”,又让有“余”“缺”企业“共唱群戏”。通过面对面、点对点自主对接,进行一对一精准匹配,将用工需求减少或阶段性用工过剩的企业员工,调剂到重点缺工或阶段性缺工较多的企业,形成合作共赢的良性闭环局势。

2.多方协作,合力推进。市人社局和集聚区共同做好排摸“余”“缺”企业信息和岗位人员,第一时间将信息传递给有意向企业;同时,鼓励人力资源机构积极参与“共享用工”余缺调剂。如衢州海纳人力资源公司通过“君子协议”

“临时用工劳务合同”岗前培训等举措,租借东方大酒店、博悦大酒店等服务业单位在家待复工员工,精准填补工业企业用工缺口,待疫情好转后返还原单位工作,获得借用企业和员工三方的好评。

3.服务指导,防范风险。密切关注“共享用工”法律问题,做好后半篇文章,指导企业妥善化解共享用工过程中引发的劳动纠纷,确保企业关心关爱“共享用工”,切实保障员工合法权益,协商解决劳动争议纠纷和工伤损害赔偿,实现劳动关系和谐稳定。截至4月底,通过人社专员主动联络、人力资源公司推送等方式,共帮助通天星、衢州东方、开化国际大酒店、荣博医疗、巨香食品、卓亿工贸、金仕朗电子科技等11家企业,实现共享用工1082人,期间没有发生一起劳资纠纷。

(衢州市人力资源和社会保障局)

浦江县“直播带货·助力发展”系列培训为发展蓄势赋能

1. 双“线”排摸,精准对接基层需求。线上线下齐推进,全面深入排摸县域企业对“直播带货”的需求。线下依托“人社专员”队伍,19名专员以180余家规上企业、规模较大外贸企业为重点开展一线走访、一线调研,倾听企业心声、压实服务担子,共收集问题300余个,其中企业有直播带货培训需求的达半数以上。线下通过“浦江县微招聘工作群”“浦江广交会工作群”等微信群,广泛征集企业对直播带货培训的意见和建议,了解企业的

需求所在、关切所系。

2. 多“题”发挥,精心构建培训矩阵。根据基层和企业需求针对性地策划“直播带货·助力发展”系列培训,构建覆盖外贸企业、乡村振兴、支柱产业发展等多方面的专题培训矩阵,精准赋能,确保产生实效。如,结合外贸企业面对的“线上广交会”这一现实困境,联合该县经商局开展广交会专题培训;结合助推乡村振兴需求,开展“理论+实操”相结合的直播带货培训;结合挂锁、绗缝、水晶等支柱产业发展实际,计划开展“直播红人”产业领头人培育计划等。截至目前,该县已开展专题培训5场,共计培训近9000人次。

3. 高“效”推进,精细落实培训保障。一方面,在培训保障上用力,加大资金扶持力度,对培训机构和企业实施每人每课时20元、最高500元的补贴政策,减轻企业负担。另一方面,在后续跟踪上用心。设置培训后回访制度和跟进服务制度,随机抽取参加培训的企业询问培训感受、了解意见建议,动态完善培训计划;同时对已开展直播带货的企业进行持续跟踪、优化服务,力争让企业“能直播、善直播、有实效”。

(于婷婷)



长兴县百日线上培训助力技能提升

1. 开发网络培训资源。指导县内培训机构开展线上技能培训,对照线下培训标准制定网络培训方案,明确线上线下理论培训课时互认,通过“取培云”“钉钉”等软件系统搭建“云课堂”,实现线上线下培训标准一致、教学质量相当,学员“停课不停学”。截至目前,全县15家职业培训机构启动线上教学,30余个技能项目已开展线上培训,参训人员达8000余人。

2. 鼓励行业共建共享。针对小微企业专业技术力量薄弱的实际困难,牵头组织县内天能集团、诺力机械、盛发纺织等行业龙头共建共享技

能培训资源,吸纳小微企业员工参与培训,变企业内部培训为行业“大培训”。截至目前,组织全县64家小微企业参与行业“大培训”,参训员工4500名。

3. 补贴助力技能提升。对企业前期已备案的线上职业技能培训,以学员签到记录、培训日志、授课记录等证明材料为依据,线上受理企业补贴申报,按实际培训费用给予相应培训补贴。截至目前,已受理天能集团、龙之梦等90家企业补贴申请,审核发放培训补贴112万元。

(王丽燕)

杭州市富阳区多措并举促进高校毕业生就业

1. 鼓励培养,促进毕业生尽快成才。出台政策,鼓励企业通过“实习生”的方式优先培养自身所需专业人才,给予最高每人每月1500元的实习补贴。以设立浙江工业大学研究生院富阳分院为契机,促进区内企业与高校合作3年培养300名专业学位研究生,通过支持毕业生在职学习培养企业本土人才。

2. 数字赋能,打造高校人才地图。突破原有赴外现场招聘的单一模式,积极拓展线上+线下对接模式。围绕产业发展需求,借助互联网大数据和社会服务,动态收录119所“双一流”高校毕业生数据,及时对接企业招聘意向和毕业生求职意向,做好实时信息互通,变“撒网式”引才为“打靶式”引才。目前,已推出13场高校毕业生网络

招聘会,发布大专以上学历岗位1581个,招聘大专以上学历人数5068人,达成就业意向910人。

3. 抓住机遇,引导大创企业成长转型。富阳区积极与杭州科技职业技术学院开展“校地合作”,全力帮扶大学生企业转变经营模式,在疫情下破难求生。如大创杭州领路教育咨询有限公司主要从事学历提升及职业技能提升服务,疫情期间受创业导师启发,重新注册了领路人网络科技,主要从事线上业务,完成企业“凤凰涅槃”。同时,原有线下领路教育则留给母校学生团队继续经营,既完成了自身的转型成长,又给母校学生提供了创业培训帮扶和就业岗位,完成校园到职场的嬗变。

(杭州市富阳区人力资源和社会保障局)

嘉兴市农民工“云”上权益宣传正式启动

《保障农民工工资支付条例》(以下简称《条例》)是我国第一部为保障农民工工资权益出台的行政法规,嘉兴市在刊印《条例》文本、发放宣传折页、悬挂横幅标语等传统方式基础上,通过新媒体技术,在网站和微信公众号上搭建一个服务农民工的“云”上权益宣传阵地。

1. 网格共享,第一时间推动工作落实。第一时间在根治欠薪工作领导小组群、成员单位联络员群、监察执法网格部署贯彻落实《条例》的实施方案。行业监管部门和县(市、区)发挥工作对象群和基层网格普法阵地优势,通过企业微信群、QQ群等形式广泛宣传,推动工作落实。

2. 信息群发,《条例》要点直达重点普法对象。针对《条例》的宣贯对象重点是建筑业、制造业等农民工集中用工领域主体单位,嘉兴市借助企业劳动保障信用评价系统和工程建设主管部门信用评价网站,通过移动信息平台,向全市66905名企业法人和1952名在建项目工地负

责人发送《条例》宣传短信,精准普法。

3. 新媒助宣,视听图文多种形式增强普法效果。在市、县两级人社保局官网、微信公众号等平台以图文形式解读《条例》,厘清用人单位和农民工权益要点;在全市智慧公交系统投放宣传视频进行公益普法,宣传视频自4月14日起在201个站台电子屏同步上线,持续到5月底。

4. 有奖问答,提升监管执法人员治欠能力。在全市人社保系统和行业监管部门开展“推进《条例》落实 提升治欠能力”为主题的《条例》知识有奖问答,由市治欠办对照《条例》规定要点组织力量拟定知识问答题库,通过县(市、区)微信公众号平台组织在线答题活动。截至目前全市近2000名劳动保障监察员、仲裁员、基层调解员和行业监管部门工作人员参与有奖答题。

(嘉兴市人力资源和社会保障局)

郑春燕,浙江大学法学博士、北京大学宪法与行政法学研究基地博士后,浙江大学教授、博导,现任浙江大学光华法学院副院长、浙江大学学术委员会委员,兼任浙江省委法律顾问、浙江立法研究院暨浙江大学立法研究院执行院长、最高法行政审判案例研究基地副主任等职。自2008年起,先后入选浙江省首批之江青年学者、新世纪151人才工程、省“万人计划”等,被誉为当代公法学界一颗冉冉升起的“新星”。

修远路上:愿得展功勤 独物之教风

——记浙江省“万人计划”青年拔尖人才郑春燕

科研无涯,法学上的行者与歌者

当下中国,各级政府为了更好地实现行政管理目标,完成各项行政任务,创造性地开展了一系列改革。“成效显著的改革举措常存突破现行法律之嫌,从而遭遇传统行政法学的形式合法性质疑。”为此,郑春燕选择新行政法作为研究方向,致力于为有利于民生福祉的政府创新,寻求行政法学的正当性根基。相较于注重规范分析的传统行政法,新行政法学对行政决定的评估不再仅以合法性为单一标准,而是结合行政决定的合目的性,在防范行政权力脱缰与滥用的同时,促进能动行政。

2008年,郑春燕开始探索政府治理中公私合作的新模式,通过博士后阶段的集中研究与后续论证的跟进,在法学类权威刊物《法学研究》及核心期刊上发表了十几篇论文,并获得过中国法学会行政法学优秀论文一等奖、浙江省哲学社会科学优秀成果二等奖等荣誉;个人专著《现代行政中的裁量及其规制》一书,获2017年第五届董必武青年法学成果奖唯一一等奖,并获第八届高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)青年成果奖。

2012年,郑春燕赴耶鲁大学法学院访学一年,通过走访美国司法部、ACUS、上诉法院等,深入了解美

国在行政程序“僵化”问题上走的弯路,尝试提出非正式程序主义行政法治路径,以期为中国特色的行政法治路径贡献个人力量。曾受邀在美国行政法学会、耶鲁大学法学院作专题报告。

2015年至2016年,郑春燕受组织委派,到浙江省人大常委会法制工作委员会挂职一年。这段经历,促使她将研究的视角拓展到立法领域,尝试以目的导向立法、以大数据分析技术支撑立法,开启“大数据+立法学”的跨学科合作。

实践事艰,法治中的坚守者与闯关者

全面依法治国战略提出以来,诸多学者致力于探索“中国特色社会主义法治”的内涵,郑春燕以“非正式程序主义行政法治路径”作出行政法学的诠释,寻求能动政府与权益保障的平衡点。理论终究要通过实践来检验,通过实践发挥价值,行政法学理论更要服务于中国特色法治,推动法治实践。郑春燕关注从立法、执法、司法等多阶段、全方位为法治实践建言献策,所撰立法建议被《中华人民共和国行政诉讼法》、国务院《重大行政决策程序暂行条例》《浙江省重大行政决策程序规定》《浙江省行政处罚裁量基准办法》等多部法律法规所吸收;重视指导案例的选取与司法解



教学悖论,学生成长里的引领者与护航者

科研上,郑春燕是一位理论功底深厚、成绩斐然的青年学者;工作中,更是一位严肃认真、踏实能干的副院长;而教学里,却是一位舐犊情深、体贴入微的“慈母”。2020年是郑春燕从教的第12个年头,虽然仍是拥有着“播音嗓”的美女教授,但温柔贴心、和蔼可亲的她已然成为学生眼里心上的“好妈妈”。她懂人,会细心地观察每一位学生的性格、喜好,关注学生的工作、学习、生活,给学生最适合的建议;她善培,会通过课堂、读书会、学术沙龙等各种形式培养和提高学生的各项能力,重学识修养的提升,重行为规范的养成,重团队互学互助的交流;她知心,会提醒顺境之中的学生不要焦躁,会鼓励逆境中的学生要坚强,与学有所得的学生一起喜悦,也予失意落寞的学生安慰。

作为一名大学老师,她深知中国特色的社会主义法治建设,亟须德法兼修、厚根基、阔视野、博技艺、广胸怀的卓越法治人才。因此,她以“思政融入专业,情怀助推创新”作为本、硕、博的授课理念,期冀能将从前辈师长处受教的专业能力与家国情怀,进一步传授给学生。身教亲于言传。郑春燕通过组建学生团队,带着学生做科研,从而把科研和社会服务的经验传授给学生,让学生在实践中成长。2018年组建的“大数据与立法学创新团队”曾获浙江省“大数据+立法学”创新团队称号,2019年组织申报的仿真实验室项目获学校立项,为“人工智能+法学”学科建设与人才培养,开启浙大探索。

“教书育人是教师最重要的本职工作。在教书的过程中,我们摸索、提升。如果我的某一个理论解决了某一个实际问题,同学们也能从实践的角度反哺理论,我们双方的成长会更大。”郑春燕喜爱也享受在讲台上的时光。卓有成效的教育教学理念和经历也为郑春燕带来了一系列荣誉:全国高校教学竞赛人文社科组第一名、全国五一劳动奖章获得者等。

学无止境、教无止境、研无止境,不忘初心,郑春燕一直在前行!

(本文由厅人才开发和市场部供稿)

释的出台,特就此与耶鲁、最高法合作举办中美行政法高端论坛,并曾多次向最高院、地方法院与起草小组建言献策,为此最高人民法院两次发来感谢信,并在浙大设立全国唯一一家行政审判案例研究基地。

真理需实践检验,实践发展依托于技术创新。2017年,在国家简政放权改革的大背景下,浙江省推行了“最多跑一次”改革,郑春燕全程参与了改革的法律论证过程,为协调创新与法治的紧张关系提供理论支撑,多项建议被浙江省《保障“最多跑一次”改革规定》吸收,积极为国家的“放管服”改革贡献着个人力量。在数据即能源的时代,国家大数据战略的顺利实施举足轻重。2018年,在省、校领导的关心下,浙江立法研究暨浙江大学立法研究院成立,郑春燕在学校社科学部的批准下组建了“大数据与立法学创新团队”。团队以大数据立法作为特色,为正在起草的《浙江省数字经济促进条例》《浙江省电子商务条例》提供先进立法支撑。目前已通过大数据分析技术完成了互联网广告的法律条款设计,积极为国家的数字经济发展提供浙江经验。2020年,受邀为我省《数字经济促进条例(草案)》《公共数据开放与安全管理条例(草案)》论证,相关建议多次获省部级领导批示。

匠聚天下艺,技展之江潮

蝉联世界技能大赛汽车喷漆项目冠军的杨金龙、蒋应成,师徒两代圆梦世赛的高艳涛、崔兆举,美发界的冠军教头吉正龙和他的金牌徒弟石丹……越来越多的“浙江人”奋战在世界技能大赛,越来越多的“浙匠”聚焦工业4.0,在浙江经济转型升级的道路上技展宏图、技能成才。

为进一步营造“技能光荣、技能成才”的浓厚氛围,备战第46届世界技能大赛,本刊将持续推出高技能领军人才系列微视频展播专栏,展示我省高技能领军人才的先进事迹和成长故事。

吕义聪：零件堆中走出的技术达人



机器的运转声在耳旁
轰响,生产线上待装车辆
呈“一字型”排列,一辆辆
传送向前。只见一个人身
手敏捷,快速钻入一辆车
内,把隔音垫准确地卡到
车辆地板的卡孔里,随后

钻入下一辆车,如此反复……在吉

利汽车路桥基地,吕义聪正和工友们在生产线

上干得热火朝天。聊起吕义聪,工友们都会给他大大的“赞”。多年来,他以工匠精神练就一手绝活,收获众多荣誉:全国劳动模范、中国青年五四奖章、全国技术能手、全国优秀农民工、浙江省职工技能状元金锤奖等。13年前,初进吉利汽车路桥基地时,吕义聪心里就有个愿望:让中国的汽车跑遍全世界。

扫描二维码一起分享吕义聪的故事。



吴建国:列岛上的渔技明星

作为渔业新技术应用领域先行者的吴建国,30年来,他执著追求,刻苦钻研,以创新的创业精神,致力于海岛渔业机电维修服务 and 渔业新技术的研发、应用与推广。2011年,吴建国先后研发了“新型船舶主机紧急停车装置”“液压舵液位报警”“主机齿轮箱机油压力报警”等装置,并荣获得国家实用新型2项专利。同年10月,他又立足环保,开发了“帆帐网用照明网标灯的研制”项目,不仅为渔业帆帐网生产节省了可观的捕捞成本,而且减少了废旧电池对海洋的污染。该项目被评为浙江省职工优

秀技术创新成果,并获得国家实用新型专利2项,外观专利1项。现今,他的发明创新已获得8项国家专利。

扫描二维码一起分享吴建国的故事。



徐建雄:30年镌刻一个“工”字

作为车工高级技师的他,手上有两样绝活让同行望尘莫及:一是他车出的丝杆、螺母一次成型,过程无需比对,匹配的精密度高令人叹服;二是他能用普通车床钻出0.3

毫米的气阀孔,而如此细如发丝的微孔,一般的车工是难以做到的……他就是全国五一劳动奖章获得者、浙江工匠、红五环集团股份有限公司技术创新工作室主任徐建雄。30多年深耕车间一线,他用坚定、踏实、精益求精的工作态度,努力不懈镌刻一个“工”字,彰显了务实求精的工匠精神。

扫描二维码一起分享徐建雄的故事。



海盐县“三心工程” 全力保障疫情期间劳动关系稳定

■文/储妙华

自新冠肺炎疫情发生以来,海盐县始终坚持疫情防控与复工复产“两手抓”,通过“三心工程”做好疫情防控期间劳动关系工作,努力实现企业和劳动者合法权益“双维护”,以和谐稳定的劳动关系有力支持企业复工复产,推动形成企业与职工共渡难关、共克时艰的良好局面。

一、推进“暖心工程”,三级联动助力企业复工复产

1.“招聘作战图”开启企业复工“快进键”。全面吹响返岗复工集结号,通过全民参保系统、新库民人员数据库和企业排摸,绘制“劳动力招聘作战图”,精准锁定河南、四川、云南、贵州、安徽5个劳务输出大省,在每张“作战图”上详细标记各个区域分布的在海盐务工人员数量及所属乡镇。形成县复工企业用工保障专班成员与

乡镇驻企网格员的“一对一”联系机制,快速明确返盐务工人员名单。凭借“作战图”,全县共组织包车371批次、包机4架、包列1列(加2个车厢)快速接返外地员工9089人,助力复工复产企业进一步稳固员工队伍、实现人员快到岗企业快达产。

2.跨省“驻点招工”缓解企业“用工荒”。开辟援企稳岗招工“新战场”,仅用一天时间集结完成四川省宜宾市、云南省曲靖市、河南省濮阳市、贵州省黔东南州4个跨省“驻点招工”专班,通过“政府+市场”模式、双管齐下拓展来盐务工人员的“增量”,各专班均与当地人社部门签订劳务合作协议;下沉各乡镇、村居把招工触角延伸到“最后一公里”。同时充分发挥当地人力资源机构在重大项目劳动力保障上的优势,快速招募一群立即可来、到岗可用的员工。4个“驻点招工”专班共接返老员工5640人,招聘新员工1164人,其中向县重大项目安费诺输送新员工120人。

3.“线上+线下”招聘一体助力企业用工“快补充”。“线上+线下”双轮驱动搭建企业招聘平台,启动2020年海盐首场线下招聘会,连续举办7场,累计共有207家企业参会,招聘会进场人员达1121人、达成初步就业意向336人。持续推进“云”招聘“智”对企业复工复产用工需求,在全省率先开启东西扶贫“云上招聘”,通过视频面试两批次向海盐20余家企业输转四川宜宾、屏山籍劳务用工216人;依托“嘉兴万家企业百万岗位网络招聘”平台,共有1613家企业上线“云”招聘、发布岗位2407



专场招聘助力企业复工复产

个、职数 11396 个,为满足复工企业用工保障与劳动力求职就业精准对接搭建桥梁。

二、推进“安心工程”,靠前服务强化劳动纠纷源头防控

1. 全天候在线,高效处置疫情期间信访事宜。注重关口前移,全方位畅通电话、网络等“非接触式”咨询渠道,利用企业人事干部微信群等平台,及时宣传解读疫情期间劳动用工的政策规定、帮助企业答疑解惑,从源头规范企业用工行为,实现部分矛盾隐患化解于萌芽状态。安排专人在线接听接收浙江省统一政务咨询投诉举报平台信访件,均实现 24 小时内及时办理答复,打消企业与员工就疫情期间用工和返岗等事宜的疑惑顾虑。落实相关业务科室骨干定期到 12345 县长热线进行轮岗,妥善答复有关复工复产下企业用工政策的咨询投诉举报案件,以“不见面”方式有效及时回应、有效处置企业与职工劳动诉求 53 起。

2. 全方位介入,妥善化解劳资纠纷矛盾。坚持矛盾纠纷排查到位、化解到位、稳控到位、责任到位原则,在企业复工复产过程中,引导企业合法用工、劳动者理性维权。落实日报和零报告工作制度,实行每周涉疫涉稳风险隐患排查上报制度,对疫情影响致企业生产经营困难导致裁员、工资拖欠或克扣等矛盾纠纷,及时制定处置化解方案,明确化解责任人,及时跟进化解情况。通过排查介入,妥善处置各类劳资纠纷和劳动争议案件 112 起(包含疫情引发的纠纷案件)。

3. 全媒体发声,倾力打造劳动关系调和平台。依托微信公众号、政务微博和企业微信群等“线上”平台,为企业提供规范劳动用工实时资讯。及时推送疫情期间劳资纠纷举报投诉电话、告知劳动争议案件网上受理平台等事项办理消息,让劳动者投诉“有门”、维权“有路”,自企业复工复产以来,已通过上述各类途径及时发布稳定劳动关系的相关消息 12 条。

三、推进“信心工程”,齐心协力与企业共渡时艰

1. “直通车 促复工”补助政策实现“政府买单”。在前期企业启动复工复产阶段,为支持企业新老员工快速返岗,在“抢人大战”中凸显政策红利,对县非公企业、核电关联企业及委托第三方机构通过包车、企业间拼车等方式接返员工的包车费用由县财政给予 60%至 80%的补助,由政府组织的专机、铁路专列负责接回企业员工的,包机包列费用由县财政全额“买单”。



专列专车接返复工人员

2. “受惠广 总量大”社保政策助企“减负纾困”。通过社会保险费“返还、减免、延缴”三重政策叠加,形成力度最大的阶段性社会保险惠企政策,全县目前已对 7978 家企业有序进行社会保险费返还,涉及资金 1.18 亿元,返还金额最高的企业达到 462 万元;特别将按企业参保个体工商户、民办非企业等特殊群体也纳入社保费返还政策范畴,成为全市范围内社保费返还政策受惠面最广、涉及企业总量最大的县(市),也是除市本级外实际兑现速度最快的县(市),将 8909 家企业纳入社会保险费(企业养老、失业、工伤保险)减免范围,已完成社保费减征 9067.97 万元;对全县 175 家企业办理社会保险费缓缴,涉及缓缴总额达 1122 万元,雪中送炭将惠企政策“大礼包”送到了企业心坎儿上。

3. “阶梯式 多举措”奖补政策惠企“输氧供血”。阶梯式奖补政策稳企稳就业,针对招聘或帮助招聘新员工的企业、中介结构、老员工,3 月 8 日前来海盐的,分别给予 1000 元/人、600 元/人、1000 元/人的补助,3 月 9 日至 4 月 8 日来海盐的,补助减半执行,4 月 9 日起不再补助。鼓励员工安全快速返岗、加大招聘新员工,鼓励人力资源中介机构发挥优势招聘新员工,鼓励老员工“以老带新”帮助招聘新员工,形成越早奖励越多的阶梯式奖补政策,有力支持企业通过各种途径招聘员工,形成企业复工达产的用工保障支持力量。

(作者单位:海盐县人力资源和社会保障局)

为民生加码 为幸福加速

■文/绍兴市柯桥区人力资源和社会保障局

2019年,绍兴市柯桥区人社保局紧紧围绕省厅“六大工程”部署要求,着眼解决企业、群众和基层反映的痛点、难点和堵点问题,着力补齐人才短板、突出就业重点、筑牢民生底线、促进社会和谐,有效提升了全区企业、群众的获得感、幸福感和满意度。柯桥区社保综合窗口被评为“全国人力资源社会保障系统2017-2019年度优质服务窗口”;柯桥区就业管理服务中心被中国就业促进会评为“2019年就业宣传先进集体”;柯桥区人社保局被省厅评为“第五轮省级创建和谐劳动关系暨双爱活动”先进集体。

高度——“引人才”走在前列

围绕经济转型升级和企业创新发展,深入摸排人才需求,通过搭台靶向招才、联校合作揽才、优化服务留才等举措,大力引聚以高校毕业生为重点的各级各类优秀人才。坚持走出去与请进来并重,接力举办以西安、兰州等地为重点的2019年招才引智

春、秋两季专列系列活动,组织开展以省内外高校为重点的“冬季招才校园行”等系列精准引才活动,成功举办“百名硕博柯桥行暨知名高校人才智力合作对接”“梦起绍兴·我选柯桥”绍籍大学生故乡行、“才聚柯桥·筑梦未来”夏季人才交流暨高校毕业生服务季系列活动等,全年分批分类组织区内1460家次用人单位参加各类招才引智活动102场次,新增大学生就业超过2万余人。

力度——“稳就业”扛起民生责任

为应对中美贸易摩擦对用工的影响,采取实地走访和网上调查相结合的方式,对2218家企业实施用工情况监测,分析全区用工状况,及时做好供需对接,精准实施就业援助。积极实施困难企业社保费返还、稳岗补贴、技能提升补贴和阶段性降低工伤保险、失业保险费率等政策,合计为企业减负近9亿元,引导企业少裁员甚至不裁员。持续做好2019年高质量就业社区(村)创建,继续开发公益性岗位帮扶就业困难人员就业,“订单式”开设中西式面点、纺织面料打样等就业创业培训,多渠道提升就业质量。全年共新增就业人数75683人,下岗失业人员实现再就业42982人,城镇登记失业率维持在2.03%较低水平。

深度——“育工匠”推动技振柯桥

着眼企业用工需求和群众培训意愿,以“职业技能提升三年行动”为抓手,依托区人力资源培训指导中心、区技工学校、各镇街成校和部分民办机构培训资源,深入全区56个村(社区),“零距离”开设育婴师、养老护理员、保育员等培训班56批次,“订单式”推出各类职业技能培训班124批次,累计开展技能培训14059人次,培养高技能人才6067





人。同时,积极开展职业技能比武和岗位大练兵活动,与区总工会联合打造柯桥区金梭杯技能大赛,推出汽车修理、黄酒酿造等15个区级比赛项目,为优秀技能人才脱颖而出搭建展示职业能力的平台。2019年,2名高技能人才获评“省‘万人计划’领军人才”。

速度——“社保”服务跑出便民“加速度”

在全市率先推出24小时自助服务区,提供网上申报、网办件申请等32个事项“7×24小时不打烊”服务;联合区医保局、区公积金中心等11个部门推出5个“一件事”联办套餐,实现到一个部门一次申请,即可完成30个事项的联办;展开自谋职业参保者退休业务“自动核、提前办、不用跑”服务试点,实现退休业务不用跑和到龄当月即发待遇。同时,增设60%缴费档次,将区内职工社保缴费最低标准由原来的每月733元降至550元,提高退休退职人员基本养老金待遇实现“十六连涨”,在“一加一减”中保障民生,群众的获得感、幸福感明显提升。

强度——执法维权打造“柯桥无欠薪”

进一步完善“6+X”预警防控网络,深入开展摸底排查与执法检查,常态组织劳动保障书面材料审查和诚信等级评定,扎实开展根治欠薪冬季攻坚“五大行动”,从源头上防范欠薪案件发生。此外,还在全市率先设立法律援助工作站,探索镇街“劳动争议多元化解机制”建设,试行庭前委托镇街进行调解制度等,劳动者合法权益得到有效维护。2019年全区共受理投诉举报案件99件,涉及人数256人,涉及金额332.37万元,其中欠薪类投诉13件,涉及16人,金额13.06万元,没有发生因欠薪引发的恶性群体性事件。收到各类劳动人事争议案件1773件,立案处理997件,涉及劳动者1011人,结案经济标的



3265.12万元。

温度——“造血式”帮扶东西部脱贫

积极依托区人才市场优势,每月梳理企业用工需求推送给四川省金川县就业局,两次精选企业到金川召开招聘会,先后接纳4批次22名金川籍务工人员到柯桥工作,其中建档立卡贫困户18名。积极组织就业创业培训,在柯桥承办了20余名创业致富带头人培训;采取委托办班的形式,在金川分2批共组织了100名贫困人员技能培训。此外,还积极会同有关部门,为来柯桥工作的金川籍贫困人员子女开通就学“绿色通道”,已为3名贫困人员子女办理就近免费入学手续,有2名金川籍员工被送往日本名古屋参加鲜花采后处理技术培训。

好事顺着民心办,实事围绕发展干。柯桥区人力社保局始终以“便民利民优民”为工作出发点,力争把一项项党和政府的惠民政策落实好落实到位,把一件件涉民涉企的小事办好办精彩,努力为民生加码、为幸福加速、为生活加温。

桐庐： 完善企退管理社会化 推动县域治理现代化

■ 文/徐盛 陈群 包羽非



“5060 俱乐部”开展剪纸活动

桐庐县现有企业退休人员7万人,占全县总人口的16.6%。近期,国务院明确将国企退休职工一并纳入社会化管理,做好企退人员社会化管理是实现基层社会治理现代化的重要内容之一。2019年以来,桐庐县人力社保局通过“三创新”“三借助”完善企退人员社会化管理,努力形成“共建共治共享”的企退管理服务新格局,积极推动县域治理现代化。

一、创新理念,借助社会资本,搭好“三个平台”

社会治理需要庞大的物资保障和完备的公共基础设施,桐庐县人力社保局充分用好市场这只“无形的手”,借助社会资本,为企退管理搭建活动、政务服务及信息交流平台。

1. 建立俱乐部,搭建企退活动平台。深入推进政企合作,桐庐农商银行投资2100万元,先后建造了两个辐射城南城北、针对退休人员的公益性活动场所“5060俱乐部”活动之家,其中江南活动中心面积3500平米,内设舞蹈练习室、体育运动室、书法剪纸区、讲座报告厅等多个功能区,为企退人员开展活动提供了优质的活动场地,自运营以来共接待1200余人次。

2. 推动社银合作,搭建政务服务平台。县人力社保局积极与县农商银行开展“社银合作”,充分发挥银行“网点广、人员多”的优势,将包括退休一件事等15项相关业务下放到50家农商银行网点。2019年5月起,各网点累计接待群众7000余人次,办理人社业务近5000笔,咨询业务累计4万余件,有效推动了企退政务服务下沉。

3. 实现供需对接,搭建信息服务平台。利用银行技术优势,人社部门提出需求,桐庐农商银行开发了针对企退人员志愿和文体活动的网上信息平台“5060俱乐部”小程序,通过信息共享实现企退人员活动及志愿需求有效对接,并对活动信息进行了有效存储。

二、创新模式,借助社会力量,推动“自管自治”

社会化是治理现代化的特征之一,县人力社保局充分发挥企退人员的智慧和力量,引导企退人员形成金字塔组织架构的团体形式,推动实现内部“自管自治”,从而形成企退工作“共建共治共享”的治理格局。

1. 实现俱乐部组织自管自治。“5060俱乐部”由县人力社保局负责指导,建立

了“部—副部长—队长”的树状组织架构,各层级职位均由企退人员担任,团队建设、日常管理、活动开展、场地预约等均由各级负责人自行组织、联系和负责,形成了科学有效的自治体系。

2. 实现社团运营自管自治。按照不同的社会功能,“5060俱乐部”下设帮帮团、艺术团、文体团、宣讲团等社团,目前各社团已累计开展慰问服务、文艺演出、文体竞赛、知识宣讲等200余场活动,疫情期间,帮帮团近2000名志愿者们积极投身疫情防控,成为社区志愿值守的中坚力量,还涌现出赖素月、许立明等为代表的先进典型。社团采用社会化运作方式,成熟一批注册一批,其中艺术团已在民政部门注册为民办非企业单位,形成了招募、排练、演出的运作机制。自2019年8月起,艺术团开展了50余次文化下乡、艺术展演等活动,辐射全县12个乡镇(街道),营造了良好的文化氛围。

3. 实现退管队伍自管自治。以社区为单位,县人力社保局牵头组建了全县范围内的企业退休联络员队伍,承担起连接政府和社区的桥梁作用,将政府的政策进行有效传达和解释,将群众意见进行及时反馈。

三、创新机制,借助社会资源,形成“长治常新”

1. 探索“时间银行”实现志愿活动持续发展。“时间银行”即参照银行存款模式,将志愿服务时间进行存储,企退人员可通过申领“5060”服务卡,定期开展“5060帮帮团”为主的志愿服务活动,借助“5060俱乐部”小程序的软件平台发布如“助餐、助医、助洁、助急”等服务项目,志愿者完成服务可进行积分记录及兑换,在需要时可兑换相应服务,

或兑换生活物资,形成“低龄助高龄”的互助养老形式,以及“一代人服务一代人”的良性循环,保障志愿服务的可持续发展。目前全县已有600多人申领了“5060”服务卡。

2. 依托社区力量实现参与人员持续发展。传统企退人员管理以社区为依托,新增企退人员通过“社区报到”环节纳入社区管理,桐庐县人力社保局还通过社区自管小组、俱乐部社团充分吸纳企退人员加入俱乐部社团等组织,通过与社区共同开展大型活动,实现志愿活动人员共享。2019年联合南门、白云等14个社区开展了包粽子、包米粿活动,吸引800名企退人员参与到社会化管理中。

3. 探索更加开放的共建机制吸纳更多社会资源参与。多主体参与是治理社会化的保障。目前引入桐庐老年大学师资力量,设置老年大学学习站点,为俱乐部开展讲座、兴趣班教学等服务,引入“企退大舞台”等民间艺术团,提供艺术展演、节目编排、文化下乡等活动,为桐庐县“文明养老、文化养老、幸福养老”提供不竭动力。

(作者单位:桐庐县人力资源和社会保障局)



“5060帮帮团”到当地养老院开展志愿服务活动

业务技能比武,看看你能答对多少(三)

一、选择题

- 1.2019年7月没有法定休假节日,人力资源社会保障行政部门于2019年7月15日(星期一)接收劳动者投诉材料后,最迟应该在2019年()决定是否受理。
A. 7月20日 B. 7月21日
C. 7月22日 D. 7月23日
- 2.公共就业服务机构应当加强工作人员的()培训,组织职业指导人员、劳动保障协理员等专业人员参加相应职业资格培训。
A.政策 B.业务 C.理论 D.服务技能
- 3.档案转递时,以下属于接收审核流动人员人事档案必备材料的是()。
A.行政(工资)介绍信 B.转正定级表
C.商调函件 D.调整改派手续
- 4.下列属于流动人员人事档案基本公共服务内容的是()。
A.社会保险代缴 B.出具亲属关系证明
C.退休初审 D.专业技术资格评定
- 5.《国务院办公厅关于印发机关事业单位职业年金办法的通知》规定,不符合领取职业年金条件的有()。
A.工作人员在达到国家规定的退休条件并依法办理退休手续后,由本人选择按月领取职业年金待遇的方式
B.出国(境)定居人员的职业年金个人账户资金,可根据本人要求一次性支付给本人
C.工作人员因辞职、辞退离开原单位的,可以根据本人要求一次性支付给本人
D.工作人员在职期间死亡的,其职业年金个人账户余额可以继承
- 6.参保人员指数化月平均缴费工资与下列哪项因素无关?()。
A.参保人员历年的缴费工资
B.所在参保地历年的职工平均工资
C.参保人员的缴费年限
D.待遇领取地历年的职工平均工资
- 7.关于基本养老保险待遇说法正确的是()。
A.只要在最后参保地缴费满10年都可以在最后参保地领取待遇
B.缴费满10年的临时账户所在地也可以作为待遇领取地。
C.企业职工基本养老保险待遇和城乡居民基本养老保险待遇不可重复享受
D.若重复领取企业职工基本养老保险待遇和城乡居民养老保险待遇,由社会保险经办机构与本人协商确定保留其中一个基本养老保险关系并继续领取待遇,其他的养老保险关系应予以清理
- 8.个人账户养老金计发月数根据()、本人退休年龄、利息等因素确定。
A.个人缴费年限
B.职工退休时城镇人口平均预期寿命

- C. 当地职工平均工资
D. 个人账户储存额

9. 依据《中华人民共和国社会保险法》，社会保险经办机构提供社会保险服务，负责（）、个人权益记录、社会保险待遇支付等工作。

- A. 征缴政策制定
B. 社会保险登记
C. 社会保险费用征缴
D. 社会保险违法行为查处

10. 根据《社会保险个人权益记录管理办法》，关于社会保险个人权益数据保管应当符合的要求，下列说法不正确的是：（）。

- A. 建立完善的社会保险个人权益数据存储管理办法
B. 定期对社会保险个人权益数据的保管、可读取、备份记录状况等进行测试，发现问题及时处理
C. 社会保险个人权益数据应当定期备份，备份介质异地存放
D. 保管的软硬件环境、存储载体等发生变化时，应当及时对社会保险个人权益数据进行迁移、转换，原有数据不再保留

11. 以下不属于劳动合同必备条款的是：（）。

- A. 社会保险 B. 福利待遇
C. 工作地点 D. 劳动合同期限

12. 根据《人力资源市场暂行条例》第十五条规定，公共人力资源服务机构提供下列服务，不得收费：（）。

- A. 职业培训信息发布
B. 创业开业指导
C. 对就业困难人员实施就业援助
D. 流动人员人事档案管理

13. 职业年金基金必须与（）的自有资产或其他资产分开

管理，保证职业年金财产独立性，不得挪作其他用途。

- A. 委托人 B. 投资管理人
C. 受托人 D. 托管人

14. 达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以（）。

- A. 书面申请终止职工基本养老保险关系
B. 延长缴费至满十五年
C. 转入户籍所在地城乡居民基本养老保险
D. 一次性补缴至满十五年

15. 稳岗补贴主要用于哪些支出？（）

- A. 职工生活补助 B. 缴纳社会保险费
C. 转岗培训 D. 技能提升培训

16. 关于领取失业保险金，下列说法正确的是：（）。

- A. 小吴领取失业保险金期间移居境外的，可一次性领取未领取的失业保险金
B. 李某领取失业保险金期间重新就业，不可以继续申领失业保险金
C. 小赵领取失业保险金期间患病就医，可以享受职工基本医疗保险待遇
D. 张某在领取失业保险金期间病逝，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金

17. 因工伤发生的费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付的有：（）。

- A. 劳动能力鉴定费
B. 住院伙食补助费
C. 一次性伤残补助金
D. 治疗工伤的医疗费用和康复费用

二、判断题

1. 实施企业稳岗补贴时，失业保险统筹地区上年失业保险基金滚存结余应具备6个月以上支付能力。（）

2. 失业人员在领取失业保险金期间死亡的,参照当地对在职职工死亡的规定,向其遗属按月发给抚恤金。()
3. 公益慈善组织对城乡居民养老保险参保人给予补助或提供资助金额,不超过当地灵活就业人员参加职工基本养老保险的年缴费额。()
4. 对于通过行政处理处罚,追缴或者追回的社会保险基金以及滞纳金应当缴入国库。()
5. 当事人提出管辖异议的,应当在举证期限届满前书面提出。()
6. 职工王某自2016年1月起参加失业保险。2019年7月1日,王某取得高级技师(一级)职业资格证书。根据规定,王某可以申领失业保险技能提升补贴。()
7. 失业保险金标准由省、自治区、直辖市人民政府确定,不得低于当地最低工资标准。()
8. 国家机关和企事业单位实行统一的工作时间,星期六和星期日为周休息日。()

9. 用人单位未对未成年工定期进行健康检查的,由劳动保障行政部门责令改正,按照受侵害的劳动者每日1000元以上5000元以下的标准计算,处以罚款。()
10. 根据《中华人民共和国劳动法》,法定休假日安排劳动者工作,用人单位安排劳动者补休的,可不支付加班工资。()
11. 事业单位工作人员受记过处分的,不降低岗位工资和津补贴标准。()

三、问答题

卓某,户籍在北京,在来杭之前在其他省市也缴纳过养老保险,其中北京3年、河北5年,江苏交了4年,上海交了9年。现在因下个月即将退休,所以前往社保窗口咨询退休问题。经窗口人员查询被告知他已经在当地缴纳了9年11个月的保险。

问:他应该在哪里领取养老金,并说明理由。

参考答案:

一、选择题

- 1.C 2.ABD 3.C 4.B 5.C 6.B 7.C 8.B 9.B 10.D 11.B 12.ABCD 13.BD 14.ABC 15.ABCD
16.BCD 17.ABCD

二、判断题

1. 错误 2. 错误 3. 错误 4. 错误 5. 错误 6. 错误 7. 错误 8. 错误 9. 正确 10. 错误 11. 正确

三、问答题

1. 他应该在杭州领取养老金。
2. 他虽然户籍不在杭州,但因为下个月退休的时候,他在杭州缴费将满10年,且杭州是他最后的参保地。



你做对了吗?
答案解析请扫描

